

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia ialah proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Manajemen sumber daya manusia yaitu kegiatan atau sistem manajemen dalam mengelola dan mengadakan sumber daya yang siap, bersedia, serta dapat memberikan kontribusi yang baik supaya bisa berkerjasama secara efektif demi tercapainya suatu tujuan baik individu maupun kelompok (Benjamin, Tasman dan Abdul 2017).

b. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Malayu S.P. Hasibuan (2017) menyatakan ada beberapa komponen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Pengusaha

Pengusaha merupakan seseorang yang menanamkan atau menginvestasikan modalnya guna mendapatkan pemasukan, besarnya pemasukan tidak menentu hal ini dikarenakan berpatokan terhadap laba yang dicapai perusahaan tersebut.

2. Karyawan

Karyawan ialah aset utama pada perusahaan, sebab tanpa keikutsertaan mereka dalam kegiatan perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, serta tujuan yang akan dicapai. Karyawan dalam perusahaan dibedakan atas karyawan operasional dan karyawan manajerial.

a. Karyawan operasional

Karyawan operasional merupakan orang yang secara langsung wajib mengerjakan sendiri pekerjaannya berdasarkan perintah atasan.

b. Karyawan manajerial

Karyawan manajerial adalah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah.

3. Pemimpin

Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Edy Sutrisno (2012: 7-8), sebagai berikut :

- 1) Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi.

- 2) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuan.
- 3) Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi khususnya dalam hal SDM.
- 4) Memberikan dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
- 5) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja guna meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai suatu tujuan.
- 6) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- 7) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

d. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi MSDM menurut Edy Sutrisno (2012: 9-11) :

1. Perencanaan

Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien.

2. Pengorganisasian

Kegiatan mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan merupakan kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, supaya mau kerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan pengadaan yaitu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana

5. Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

6. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

7. Pengintegrasian

Merupakan suatu kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan ialah salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi.

10. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

2. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas

Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input) atau merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber – sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa (Hasibuan, 2010).

Menurut Ravianto (2013) untuk menghasilkan barang dan jasa diperlukan sumber – sumber daya. Sumber – sumber daya tersebut tanah dan modal, termasuk mesin, peralatan, bahan mentah, teknologi dan lain-lain. Namun di antara semua faktor produksi tersebut sumber daya manusia memegang peran utama dalam peningkatan produktivitas karena alat produksi dan teknologi pada dasarnya adalah hasil karya manusia. Oleh karena itu produktivitas lebih ditonjolkan dan menjadi pusat perhatian, produktivitas tenaga kerja menunjukkan keterkaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu. Seorang tenaga kerja yang produktif adalah seorang tenaga kerja yang cekatan dan mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai mutu yang ditetapkan dalam waktu yang singkat.

b. Prinsip- Prinsip Produktivitas Kerja

Prinsip – prinsip produktivitas kerja menurut Wahyudi (2012) ada lima sebagai berikut :

- 1) Jika input turun, output tetap maka produktivitas kerja meningkat.
- 2) Jika input turun, output naik maka produktivitas kerja meningkat.
- 3) Jika input tetap, output naik maka produktivitas kerja naik.
- 4) Jika input naik, output naik maka jumlah kenaikan output lebih besar dari pada kenaikan input.
- 5) Jika input turun, output turun, maka turunya output lebih kecil daripada turunya input.

c. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menurut Ardana, Ni Wayan, dan I Wayan Mudiarta, (2012 : 129) sebagai berikut :

1. Pendidikan

Dengan adanya tenaga kerja yang berpendidikan lebih mudah mengerti tentang hal-hal yang diperintahkan untuk mengerjakannya.

2. Keterampilan

Makin terampil kerja, makin cepat ia mengerjakan sesuatu karena sudah terlatih.

3. Disiplin

Tenaga kerja yang mempunyai sifat disiplin itu karena mereka taat kepada segala aturan tertulis yang ada, sangat mudah ditertibkan dan bekerja dengan sungguh atau serius.

4. Sikap mental dan etika kerja

Tenaga kerja itu bersikap mental dan beretika kerja, pada umumnya mempunyai tanggung jawab dan bekerja dengan sungguh-sungguh pada tugas yang sudah diberikan kepadanya.

5. Motivasi

Tenaga kerja perlu dirangsang dan didorong untuk dapat lebih bergairah dan antusias dalam melakukan pekerjaan.

6. *Gizi* dan Kesehatan

Gizi dan kesehatan sangat diperlukan untuk kekuatan fisik tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik.

7. Tingkat penghasilan

Tenaga kerja bekerja mempunyai tujuan untuk mendapatkan penghasilan yang berguna untuk menghidupi dirinya dan keluarganya secara layak.

8. Jaminan sosial

Jaminan sosial merupakan suatu yang dapat menambah pendapatan tenaga kerja beserta keluarga.

9. Lingkungan dan Iklim

Lingkungan kerja atau iklim kerja berperan agar tenaga kerja dapat bekerja dengan tenang, aman dan nyaman tanpa suatu gangguan yang dirasakan saat bekerja.

10. Hubungan industri dan pancasila

Hubungan kerja yang sangat manusiawi dalam perlakuan bagi tenaga kerja akan lebih menjamin ketenangan kerja karyawan.

11. Teknologi

Semakin profesional dan terampilnya tenaga kerja dapat mempercepat proses kerja tenaga tersebut.

12. Sarana produksi

Sarana produksi sangat penting dan mendukung untuk bekerjanya tenaga kerja lebih sempurna.

13. Manajemen

Baik buruknya manajemen dalam organisasi sangat menentukan betah tidaknya karyawan dalam bekerja. Misalnya kepemimpinan

yang kurang terpuji dari seorang pimpinan dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan.

14. Kesempatan berprestasi

Suatu kesempatan yang diberikan bagi karyawan dalam berprestasi sangat perlu diusahakan atau diterapkan dalam rangka pengembangan karyawan tersebut.

3. Kepemimpinan Transformasional

a. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan suatu konsep kekuasaan yang datang dari seorang pemimpin untuk memotivasi orang lain baik secara individu maupun kelompok agar bekerja sesuai dengan sasaran yang dianggap melampaui minat pribadinya.

Kepemimpinan di definisikan bahwa ada suatu proses kekuasaan yang datang dari seorang figur pemimpin untuk mempengaruhi orang lain baik secara individu maupun kelompok dalam suatu organisasi (Hanson, 2010).

Ayuningtyas, Widhianingrum (2017), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang membutuhkan perilaku atau tindakan memotivasi para karyawan agar bersedia bekerja demi sasaran - sasaran yang dianggap telah melampaui kepentingan pribadinya saat itu.

Menurut Robbins dalam Setiawan dan Muhith (2013), mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional termasuk dalam teori

kepemimpinan modern yang gagasan awalnya dikembangkan oleh James McGroger Burns, yang secara eksplisit mengangkat suatu teori bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pimpinan dan para bawahannya berusaha mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi.

Menurut Wutun (2001) konsep kepemimpinan transformasional dari Bass merupakan salah satu konsep kepemimpinan yang lebih dapat menjelaskan secara tepat pola perilaku kepemimpinan atasan yang nyata ada dan mampu memuat pola-pola perilaku dari teori kepemimpinan lain. Wutun (2001), menyatakan bahwa pemimpin berusaha memperluas dan meningkatkan kebutuhan melebihi minat pribadi serta mendorong perubahan tersebut ke arah kepentingan bersama termasuk kepentingan organisasi.

Dengan kepemimpinan transformasional atau inspirasional, pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin dan termotivasi melakukan lebih daripada yang diharapkan (Sedarmayanti, 2010).

b. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Dimensi karakteristik kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Avolio dalam Ardana I Komang (2012) sebagai berikut :

1. *Charisma* : kharisma menggambarkan perilaku pemimpin yang menimbulkan perasaan kagum, hormat, dan kepercayaan bawahan yang mencakup pembagian risiko dan pihak pemimpin.

2. *Inspiration* : Inspirasi, mencerminkan perilaku pemimpin dalam memberikan pengertian dan tantangan, mencakup tugas bawahan mengartikulasi harapan secara jelas dan menunjukkan komitmen semuanya untuk tujuan organisasi.
3. *Intellectual Stimulation* : Stimulasi intelektual, merupakan perilaku pemimpin dalam mencari ide pemecahan masalah yang kreatif dari bawahannya.
4. *Individualized Consideration* : konsiderasi individualisme, menggambarkan perilaku pemimpin dalam mendengarkan dengan penuh perhatian pribadi apa yang disampaikan bawahannya dan memberikan perhatian khusus pada pencapaian dan pengembangan kebutuhan bawahannya.

4. Etos Kerja

a. Pengertian Etos Kerja

Webber dalam Suseno (2002:64) etos kerja merupakan suatu keyakinan yang memiliki fungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok atau juga sebuah lembaga. Tamara (2002:73) Mengemukakan ciri-ciri dari etos kerja ialah tepat waktu, moralitas, kejujuran, komitmen, kuat pendirian, disiplin, tanggung jawab, percaya diri, kreatif.

Etos kerja adalah seperangkat sikap atau pandangan yang dipegang karyawan untuk menilai bekerja sebagai hal positif guna meningkatkan kualitas kehidupan, sehingga dapat mempengaruhi

perilaku kerjanya dalam perusahaan maupun organisasi (Samosir dalam Rathmah husnul, 2019).

Fungsi Etos Kerja menurut Sinamo (2011: 35) etos kerja merupakan konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini seseorang atau sekelompok orang dengan baik dan benar yang diwujudkan melalui perilaku kerja mereka secara khas.

Etos kerja merupakan keyakinan yang mendasar pada diri seseorang yang dipegang sebagai acuan untuk menilai bekerja sebagai hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan. Dengan adanya etos kerja yang tinggi, diharapkan sebuah organisasi atau perusahaan akan meningkatkan profesionalitas kerja sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat.

b. Karakteristik Etos Kerja

Tiga karakteristik utama etos kerja menurut Priansa (2016: 283) sebagai berikut :

1. Keahlian Interpersonal

Keahlian interpersonal merupakan aspek yang menyangkut tentang kemampuan pegawai dalam menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau pegawai yang ada di dalam maupun di luar organisasi. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang di pakai pegawai saat berada di sekitar orang lain. Dalam keahlian interpersonal terdapat tujuh belas sifat, yaitu ; sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong, disenangi, tekun, loyal,

rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, serta kerja keras.

2. Inisiatif

Inisiatif adalah karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong lebih meningkatkan kinerjanya serta tidak cepat puas dengan kinerja yang biasa.

3. Dapat diandalkan

Dapat diandalkan merupakan aspek menyangkut dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai serta termasuk suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan.

c. Faktor yang mempengaruhi Etos Kerja

Panji Anoraga (2006) menyatakan ada tujuh faktor yang mempengaruhi Etos Kerja sebagai berikut ;

1) Agama

Agama merupakan pondasi dasar yang wajib dimiliki oleh setiap individu karena dapat mempengaruhi pola hidup bagi penganutnya. Tingkah laku seseorang berdasarkan ajaran agama yang dianut. Begitupun juga kualitas kerja juga dipengaruhi oleh kualitas agamanya.

2) Budaya

Etos kerja ditentukan oleh nilai-nilai budaya yang ada dan akan tumbuh pada masyarakat yang bersangkutan. Etos kerja berpegang teguh pada moral etik dan tuhan.

3) Sosial politik

Struktur politik yang ada tergantung pada tinggi rendahnya etos kerja yang ada dalam masyarakat di dasari oleh kesadaran dan tanggung jawab pada negara.

4) Kondisi lingkungan

Etos kerja berhubungan dengan kondisi lingkungan / geografis ini terdapat berbagai macam manfaat yang nantinya dapat dikelola sehingga mengangkat perekonomian dan lapangan kerja baru bagi lingkungan sekitar.

5) Pendidikan

Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan adanya pendidikan yang merata sehingga akan meningkatkan kualitas keterampilan sebagai pelaku ekonomi

6) Struktur ekonomi

Struktur ekonomi dapat memberikan semangat kerja keras karena untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari sehingga mereka dapat menikmati hasil kerja keras yang telah dilakukannya.

7) Motivasi Intrinsik

Seseorang yang memiliki motivasi tinggi harus didasari oleh etos kerja tinggi karena etos kerja menyakut sikap dan nilai-nilai yang diyakini kebenarannya.

d. Indikator-indikator Etos Kerja

Adapun indikator-indikator di dalam Etos Kerja menurut Sinamo (2011: 45) yaitu :

1. Kerja adalah rahmat

Bekerja dengan penuh syukur dan tulus, bekerja merupakan rahmat yang turun dari Tuhan yang patut kita syukuri atas anugerah yang kita terima.

2. Kerja adalah amanah

Bekerja dengan penuh tanggung jawab karena bekerja merupakan sebuah amanat yang dititipkan sang pencipta kepada kita. Amanat memberikan sebuah tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada kita.

3. Kerja adalah panggilan

Kerja merupakan panggilan agar manusia dapat bekerja tuntas dengan penuh integritas. Integritas adalah komitmen yang harus ditepati untuk bekerja dengan tuntas.

4. Kerja adalah aktualisasi

Kerja merupakan suatu sikap untuk mengembangkan potensi dan mengubah menjadi relasi, sebuah seni guna mengaktualisasikan diri pada tanggung jawab.

5. Kerja adalah ibadah

Apapun kepercayaan dan agama kita, pekerjaan yang halal merupakan ibadah. Sehingga kita harus bekerja dengan penuh kecintaan terhadap tuhan karena bekerja adalah ibadah yang harus dikerjakan dengan ikhlas.

6. Kerja adalah seni

Kerja sebagai seni yang mendatangkan kesuksesan yang bersumber pada aktivitas-aktivitas kreatif, sehingga harus bekerja cerdas dengan penuh kreativitas.

7. Kerja adalah kehormatan

Kehormatan sama juga dengan harga diri, jika kita meremehkan pekerjaan kita, maka hilanglah sebuah kehormatan kita. Serendah apapun pekerjaan kita itu merupakan sebuah kehormatan besar sehingga harus bekerja dengan tekun.

8. Kerja adalah pelayanan

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

5. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin kerja

Simamora (2014:234) berpendapat bahwa disiplin merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan yang sudah ada. Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma yang berlaku (Hasibuan, 2004:213).

Iriani (2010) menyatakan bahwa kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai dengan mekanisme yang telah ditentukan. Disiplin kerja

menurut Sinungan (2015) merupakan sikap mental yang tercemin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

b. Bentuk Disiplin Kerja

Handoko dalam Kiki (2011) mengatakan bahwa ada tiga bentuk disiplin kerja :

1. Disiplin progresif

Disiplin progresif adalah tindakan disiplin yang membutuhkan hukuman atau sanksi yang semakin lama semakin berat setiap kali melakukan pelanggaran. Tujuan dasarnya untuk memberi kesempatan kepada para karyawan agar bisa mengambil tindakan kolektif sebelum sanksi-sanksi yang lebih serius dilakukan.

2. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang harus dilaksanakan dengan tujuan untuk mendorong karyawan agar selalu mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga berbagai macam pelanggaran bisa dicegah.

3. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan kegiatan yang digunakan untuk menangani pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan dan mencoba untuk menghindari berbagai pelanggaran lebih lanjut.

c. Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (2013) sebagai berikut :

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan.

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan

2) Teladan pemimpin

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya atau karyawan/karyawati.

3) Balas jasa

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan yang artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinannya begitup sebaliknya.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Kepengawasan melekat

Waskat adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6) Sanksi hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan sanksi yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap serta perilaku insdisiplier karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

8) Hubungan kemanusiaan

Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasa kerja yang nyaman.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian tersebut penting untuk diungkapkan, karena dapat digunakan sebagai sumber informasi, literature serta bahan acuan yang sangat berguna bagi penelitian ini.

Tabel 2.1 penelitian terdahulu

No	Peneliti, penerbit dan tahun	Judul penelitian	Metode analisis	Hasil penelitian
1	Suhartinah Jurnal Ekobis Dewantara Vol 1 No. 1 Januari 2018	Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas kerja karyawan Industri Rumah Congo Sedayu, Bantul-Yogyakarta	Analisis regresi linier berganda	<p>a. Hasil penelitian membuktikan Kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Industri Rumah Congo Sedayu, Bantul-Yogyakarta.</p> <p>b. Hasil penelitian membuktikan Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Industri Rumah Congo Sedayu, Bantul-Yogyakarta</p>

				<p>c. Hasil membuktikan Kompensasi dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Industri Rumah Congo Sedayu, Bantul-Yogyakarta.</p>
2	<p>Abdul Rachman Saleh, Hardi Utomo, Among Makarti Vol. 11 No.21, Juli 2018</p>	<p>Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja , Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. INKO JAVA Semarang</p>	<p>Analisis regresi linier berganda</p>	<p>a. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Inko Java</p> <p>b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan di</p>

				<p>PT. Inko Java</p> <p>c. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Inko Java</p> <p>d. Tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Inko Java</p> <p>e. Terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama sama atau simultan terhadap Produktivitas Kerja</p>
--	--	--	--	---

				karyawan di PT. Inko Java
3	Hoosea Natanael Prajitno, Maria Helena Suprpto Jurnal Gema Aktualita, Vol. 7 No.2, Desember 2018	Pengaruh Etos Kerja dan Gaya Kempimpinan Transaksional terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. XYZ, Gresik	Analisis regresi linier berganda	<p>a. Variabel etos kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. XYZ</p> <p>b. Variabel gaya kepemimpinan transaksional mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. XYZ</p>
4	Ashar Arsyad, Max O. Siwi, Harry J. Sumampou Jurnal administrasi bisnis 2015	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bintang Sewu Sejahtera di Manado	Analisis regresi linier berganda	<p>a. kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Bintang Sewu Sejahtera di Manado</p> <p>b. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja</p>

				Karyawan pada PT. Bintang Sewu Sejahtera di Manado
5	Agustini Ni Kadek Ira, Dewi A.A Sagung Kartika E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 1, 2019: 7191- 7218	Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas karyawan	Analisis regresi linier beganda	<p>a. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Single Fin <i>Restaurant & Bar</i> Bali</p> <p>b. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Single Fin <i>Restaurant & Bar</i> Bali</p> <p>c. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Single Fin <i>Restaurant &</i></p>

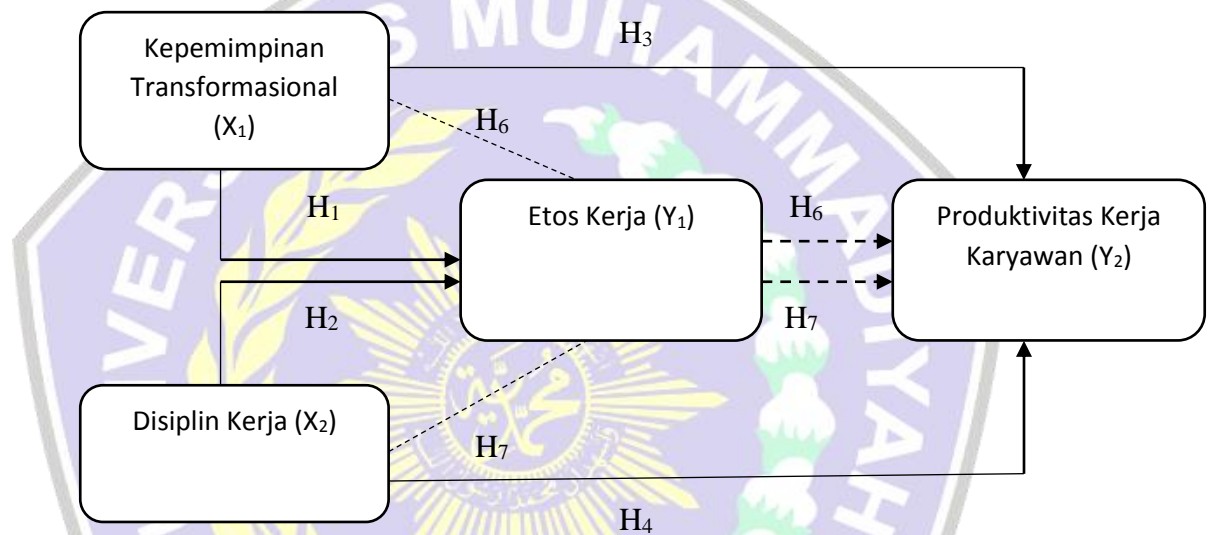
				Bar Bali
6	<p>Surono, Patricia Dhiana p, Moh. Mukeri Warso</p> <p><i>Jurnal of Management</i> vol. 02 No.02, Maret 2016</p>	<p>Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja dengan etos kerja sebagai variabel intervening pada PT. Multipack Gravurindo Semarang</p>	<p>Analisis regresi linear berganda</p>	<p>a. Terdapat pengaruh signifikan dari variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap etos kerja karyawan PT. Muliapack gravurindo Semarang</p> <p>b. Terdapat pengaruh signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap etos kerja karyawan PT. Muliapack gravurindo Semarang</p> <p>c. Terdapat pengaruh signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap etos kerja karyawan PT. Muliapack gravurindo Semarang</p> <p>d. Terdapat</p>

				<p>pengaruh signifikan dari variabel produktivitas kerja terhadap etos kerja karyawan PT. Muliapack gravurindo Semarang</p> <p>e. Terdapat pengaruh signifikan dari variabel gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Muliapack gravurindo Semarang</p>
7	<p>Ayuningtyas, Widhianingrum</p> <p>Ekubilibrium : Jurnal bidang ilmu ekonomi Vol. 12 no 2 (2017)</p>	<p>Pengaruh media pembelajaran terhadap kinerja dosen dengan gaya kepemimpinan transformasional sebagai <i>variabel moderating</i> (studi kasus pada dosen Universitas Muhammadiyah Ponorogo)</p>	<p><i>Structural Equational modelling</i> (SEM)</p>	<p>a. Persepsi kebermanfaatan media pembelajaran berbasis komputer tidak bisa berdiri sendiri dalam mempengaruhi kinerja</p> <p>b. Gaya kepemimpinan transformasional memiliki peran</p>

				penting dalam memoderasi pengaruh media pembelajaran dan kinerja dosen
--	--	--	--	--

C. Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka pemikiran dijelaskan dibawah ini :



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis diatas, maka dapat ditulis hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap etos kerja

Kepemimpinan transformasional merupakan suatu konsep kekuasaan yang datang dari seorang pemimpin untuk memotivasi orang lain baik secara individu maupun kelompok agar bekerja sesuai dengan sasaran yang

dianggap melampaui minat pribadinya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sorono, Patricia Dhiana p, Moh. Mukeri warso pada tahun 2016, menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel kepemimpinan transformasional terhadap etos kerja karyawan PT. Muliapack gravurindo Semarang.

Dengan adanya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pemimpin kepada bawahannya dapat memberikan dampak positif dan dapat membantu mencapai suatu tujuan atau target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini di dasari oleh sikap atau perilaku yang terjadi antara pemimpin dan bawahan yang dicerminkan oleh etos kerja yang tinggi.

Atas dasar pemikiran tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap etos kerja

Disiplin adalah kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma yang berlaku (Hasibuan, 2004:213). Dengan adanya disiplin kerja ditempat kerja akan mempengaruhi etos kerja para karyawan. Bersikap tanggungjawab dalam pekerjaannya, menaati peraturan perusahaan, mematuhi norma-norma yang berlaku pada perusahaan sebagai acuan dalam bekerja. Hal ini berhubungan dengan adanya disiplin kerja yang tinggi mempengaruhi etos kerja yang tinggi juga.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sorono, Patricia Dhiana p, Moh. Mukeri warso pada tahun 2016, menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap etos kerja karyawan PT. Muliapack gravurindo Semarang.

Atas dasar pemikiran tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja

3. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja

Kepemimpinan transformasional merupakan proses dimana pemimpin dan para bawahannya berusaha mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi (Robbins dalam Setiawan dan Muhith, 2013). Kepemimpinan transformasional biasanya ditunjukkan oleh pimpinan dengan adanya tindakan memotivasi bawahannya agar bekerja sesuai dengan sasaran yang sudah ditentukan. Penelitian yang dilakukan oleh Suhatinah (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Multipack Gravurindo Semarang.

Dengan adanya kepemimpinan transformasional yang baik antara pemimpin dan bawahan dapat memberikan dampak positif pada karyawan yang hasilnya dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Atas dasar pemikiran tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Diduga kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

4. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan maupun kelompok berupa ketaatan pada peraturan-peraturan yang telah ditentukan (Sinungan 2015). Disiplin dicerminkan dengan sikap tanggung jawab pada pekerjaan, mentaati peraturan dan menjalankan sesuatu sesuai dengan norma yang berlaku. Disiplin merupakan salah satu faktor meningkatkannya produktivitas kerja. Dengan adanya disiplin yang tinggi pada karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustini Ni Kadek, Dewi A pada tahun 2019 menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di single Fin Restaurant & Bar Bali.

Atas dasar pemikiran tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₄ : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

5. Pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Etos kerja menurut Sinamo (2005) mendefinisikan bahwa etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental. Etos kerja yang tinggi pada karyawan di tandai dengan totalitas dalam bekerja diwujudkan dengan melakukan segala upaya yang optimal yang sudah ditentukan oleh perusahaan yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hoosea N. Prajitno, Maria H. Suprpto menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. XYZ Gresik

Atas dasar pemikiran tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₅ : Diduga Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

6. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja dengan etos kerja sebagai variabel *intervening*

Kepemimpinan pada dasarnya merupakan cara seseorang pemimpin dalam mengatur dan mengelola bawahannya. Diharapkan dengan adanya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pemimpin mampu mengatasi masalah dengan memanfaatkan sumber daya yang ada baik sumber modal maupun sumber daya manusianya secara efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai. Dengan adanya kepemimpinan transformasional yang baik antara pemimpin dan bawahan dapat memberikan dampak positif pada karyawan yang hasilnya dapat meningkatkan

produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Suhatinah (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Multipack Gravurindo Semarang, selain itu penelitian yang dilakukan oleh Hoosea N. Prajitno, Maria H. Suprpto menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. XYZ Gresik.

Kepemimpinan yang dianggap berhasil dan bisa meningkatkan produktivitas kerja hal ini tidak terlepas dari etos kerja yang tinggi pada seorang karyawan. Di dasari oleh sikap atau perilaku yang terjadi antara pemimpin dan bawahan yang dicerminkan oleh etos kerja yang tinggi yang nantinya bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Atas dasar pemikiran tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₆ : Diduga kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan etos kerja sebagai variabel *intervening*

7. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan etos kerja sebagai variabel *intervening*

Disiplin merupakan sikap patuh terhadap suatu aturan yang sesuai dengan norma-norma yang ada. Dengan adanya disiplin suatu permasalahan akan dapat diatasi satu persatu karena orang yang mempunyai sikap disiplin akan bertanggung jawab pada pekerjaan, mentaati peraturan yang ada. Disiplin merupakan salah satu faktor meningkatkannya produktivitas kerja. Dengan adanya disiplin yang tinggi pada karyawan akan meningkatkan

produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Agustini Ni Kadek, Dewi A pada tahun 2019 menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di single Fin Restaurant & Bar Bali.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Hoosea N. Prajitno, Maria H. Suprpto menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. XYZ Gresik. Disiplin tidak terlepas dari faktor yang dapat mempengaruhinya secara langsung maupun tidak langsung salah satunya adalah etos kerja pada diri seseorang. Sikap disiplin yang dilandasi oleh etos kerja yang tinggi akan bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Atas dasar pemikiran tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₇ : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan etos kerja sebagai variabel *intervening*.