

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi peran seorang manajemen sumber daya manusia begitu penting. Hal ini dapat kita lihat tanpa sumber daya manusia, organisasi tidak akan berjalan. Didalam pengembangan organisasi, faktor pendukung yang paling penting atas berlangsungnya organisasi adalah sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah proses menggunakan manusia sebagai tenaga kerja dengan etis, agar keadaan fisik dan mental yang dimilikinya berfungsi maksimal untuk pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Irmayani (2021:1) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu untuk mengatur hubungan dan peranan sumber daya secara efisien dan efektif serta digunakan secara maksimal sehingga tujuan dari perusahaan akan tercapai.

Menurut Indahingwati dan Nugroho (2020:28) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya manusia dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen umum yang meliputi dari segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Karena sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting untuk mencapai tujuan dari perusahaan, maka dari itu beberapa referensi terkakit dengan hasil penelitian dalam bidang sumber daya

manusia dikumpulkan secara simetris dalam apa yang disebut dengan sumber daya manusia.

B. Produktivitas Kerja

1. Definisi Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (Priatna & Limakrisna 2021:73) Produktivitas merupakan rasio output terhadap keseluruhan input atau seberapa besar hasil yang dicapai oleh tenaga kerja.

Menurut Priatna & Limakrisna (2021:74) Produktivitas merupakan kepandain individu dalam menggunakan potensinya untuk mewujudkan hasil yang maksimal untuk tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Yuniarsi (2013:3) mengemukakan bahwa produktivitas kerja disebut juga sebagai kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh karyawan selama waktu yang telah ditentukan dalam proses kerja.

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Priatna & Limakrisna (2021:79) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja yaitu :

a. Kemampuan kerja

Kemampuan kerja merupakan keahlian yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya.

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang ditempati pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari.

c. Sistem kerja

Sistem kerja merupakan sebuah susunan tata cara bekerja dan prosedur kerja yang dapat digunakan oleh pegawai dalam mempermudah pekerjaan.

d. Etos kerja

Etos kerja merupakan sebuah keyakinan dan tekad yang dimiliki oleh karyawan untuk bekerja keras dan memberikan yang terbaik terhadap pekerjaannya.

e. Beban kerja

Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu.

f. Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan keinginan seorang karyawan untuk tetap berada di dalam Perusahaan atau organisasi.

3. Indikator - indikator dari Produktivitas kerja

Menurut Henry Simamora (Priatna & Limakrisna 2021:85) Indikator – indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja yaitu :

a. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang telah dicapai oleh karyawan dengan jumlah tertentu dengan perbandingan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berhubungan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu pekerjaan yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan serta mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Berdasarkan pada indikator diatas, maka indikator yang digunakan dari produktivitas kerja yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

C. Standar Operasional Prosedur

1. Definisi Standar Operasional Prosedur

Menurut Putra (2020:2) Standar Operational Prosedur merupakan suatu dokumen yang berhubungan dengan prosedur dan diterapkan secara logis untuk menyelesaikan suatu pekerjaan demi mendapatkan hasil yang efektif dan efisien.

Menurut Soemihadiwidjojo (2014:2) Standar Operasional Prosedur merupakan panduan yang digunakan untuk memastikan kegiatan operasional perusahaan agar berjalan dengan lancar.

2. Tujuan Standar Operasional Prosedur

Menurut Putra (2020:3) Tujuan standar operasional prosedur secara umum, yaitu :

- a. Memberikan pedoman, petunjuk atau arahan secara umum dan khusus kepada perusahaan dalam menjalankan tugas.
- b. Menciptakan tekad yang kuat dan semangat kerja yang tinggi sehingga akan berdampak pada hasil kerja.
- c. Menghindari terjadinya resiko buruk.

3. **Manfaat Standar Operasional Prosedur**

Menurut Soemohadiwidjojo (2014:14) menyebutkan bahwa standar operasional prosedur memiliki manfaat, yaitu :

- a. Sebagai panduan standar untuk pelaksanaan aktivitas perusahaan.
- b. Untuk menjamin efektivitas dan efisiensi aktivitas kerja
- c. Untuk menjaga tingkat kinerja agar tetap konsisten
- d. Untuk meminimalisir resiko kesalahan, pelanggaran atau kegagalan dalam aktivitas kerja.

4. **Indikator – indikator dalam Standar Operasional Prosedur**

Menurut Insani (2016:1) beberapa indikator dari standar operasional prosedur, yaitu :

- a. Sistem Kerja

Sistem kerja merupakan rangkaian dari tata kerja dan prosedur kerja didalam melaksanakan suatu pekerjaan.

- b. Tugas Sumber daya manusia

Tugas dari sumber daya manusia yaitu untuk memudahkan jalannya sistem kerja agar mudah dilakukan secara efektif.

- c. Tata Kerja

Tata kerja merupakan cara-cara dalam melakukan pekerjaan secara efisien mengenai suatu pekerjaan dengan mempertimbangkan tujuan, fasilitas, tenaga kerja, waktu dan lain-lain yang tersedia.

Berdasarkan pada indikator diatas, maka indikator dari standar operasional prosedur adalah sistem kerja, tugas sumber daya manusia dan tata kerja.

D. Etos Kerja

1. Definisi Etos Kerja

Menurut Desmon Ginting (2016:6) Semangat kerja yang menjadi ciri khusus dalam melihat seseorang atau kelompok bekerja yang di dasari atas etika dan pandangan kerja yang diyakini dan direalisasikan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja untuk menghasilkan suatu produktivitas kerja.

Menurut Farid (2017:136) mendefinisikan etos kerja sebagai sikap dasar seseorang atau sekelompok orang dalam melakukan kegiatan tertentu atau sekelompok orang dalam melakukan kegiatan tertentu.

Berdasarkan penjabaran uraian diatas, maka dapat diartikan bahwa etos kerja adalah suatu peluang dalam melakukan pekerjaan secara efektif membangun kebiasaan-kebiasaan positif secara tulus dan ikhlas dari lubuk hati terdalam dalam memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi.

2. Ciri – Ciri Etos Kerja

Menurut Sirait dan Marbun (2022:196) menyebutkan beberapa ciri dari etos kerja, yaitu :

- a. Memiliki penilaian yang sangat baik terhadap hasil kerja.
- b. Memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang mulia.
- c. Pekerjaan dipandang sebagai suatu kegiatan kerja yang relevan dengan keberadaan.
- d. Kerja dihayati sebagai proses yang melibatkan ketekunan sekaligus menjadi cara untuk memenuhi cita-cita.
- e. Kerja dilakukan sebagai semacam ibadah.

3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Farid (2017:140) menyatakan bahwa beberapa faktor yang bisa memberikan pengaruh akan etos kerja, yaitu :

- a. Agama

Suatu ajaran yang di dalamnya mengandung nilai yang bisa memberikan pengaruh pada kehidupan yang menganut ialah nilai agama. Ketika mereka mengamalkan ajaran agama yang mereka anut maka hal tersebut akan berdampak baik dalam aktivitas mereka sehari-hari.

- b. Budaya

Suatu budaya yang dijadikan sebagai acuan masyarakat yang bersangkutan seperti tekad, disiplin dan kerja sama serta

menjunjung tinggi nilai kebudayaan maka karyawan tersebut memiliki etos kerja yang tinggi.

c. Politik

Keadaan sosial politik juga akan memberikan pengaruh pada motivasi seorang individu untuk bekerja dengan keras dan merasakan hasil kerjanya. Adanya etos kerja ini juga didasari atas rasa tanggungjawab dalam hidup kita.

d. Kondisi Lingkungan dan Geografis

Moral yang dimiliki individu juga bisa disebabkan karena suatu organisasi lingkungan dimana mereka tinggal, maka lingkungan yang baik akan memberikan hasil yang positif.

e. Pendidikan

Hal yang memberikan pengaruh yang begitu besar yaitu pendidikan. Apabila pendidikan karyawan makin tinggi maka etos kerja yang dimiliki pun tinggi. Oleh karena itu, peningkatan bakat dapat menyebabkan karyawan memiliki etis yang rajin.

f. Struktur Ekonomi

Struktur ekonomi juga memiliki pengaruh terhadap etos kerja, dimana kemampuan dalam memberikan bonus bagi seseorang dalam bekerja keras akan mempengaruhi tinggi rendahnya etos kerja dalam merasakan hasil kerja kerasnya.

g. Motivasi Intrinsik Individu

Keyakinan ini menjadi dasar motivasi untuk bertindak, karena etos kerja adalah sikap yang diyakini oleh seseorang. Apabila individu memiliki motivasi yang makin tinggi dalam bekerja maka etos kerjanya pun akan makin baik, baik di luar dirinya sebagai lingkungan maupun di dalamnya yang disebut motivasi esensial

4. Indikator – Indikator Dalam Etos kerja

Menurut Sinamo (Sirait dan Marbun 2022:195) Beberapa indikator dari etos kerja, yaitu :

- a. Kerja adalah amanah, dimana bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.
- b. Kerja adalah aktualisasi, dimana bekerja dengan keras dan penuh semangat.
- c. Kerja adalah panggilan, dimana berkerja secara tuntas dan penuh dengan integritas.

Berdasarkan pada indikator diatas, indikator dari etos kerja adalah kerja adalah amanah, kerja adalah aktualisasi dan kerja adalah panggilan.

E. Komitmen Organisasi

1. Definisi Komitmen Organisasi

Menurut Wiener (Yusuf 2018:26) Komitmen organisasi merupakan sebagai sebuah pendorong karyawan untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan perusahaan sesuai dengan tujuan serta lebih mengutamakan kepentingan perusahaan.

Menurut Yusuf (2018:32) Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasinya dengan cara tetap bertahan dalam organisasinya, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

Komitmen organisasi juga ditandai dengan tiga hal, yaitu suatu kepercayaan yang kuat terhadap organisasi juga penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai sebuah organisasi, keinginan kuat untuk memelihara hubungan yang kuat dengan organisasi dan kesiapan serta kesediaan untuk menyerahkan usaha keras demi kepentingan organisasi.

2. Jenis - Jenis Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (Jufrizen 2021:21) mengemukakan adanya tiga jenis komitmen organisasi :

- a. Komitmen berkesinambungan yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan perusahaan dan menghasilkan karyawan yang mau berkorban dan berinvestasi pada perusahaan.
- b. Komitmen terpadu merupakan komitmen terhadap perusahaan karena adanya sebab akibat hubungan sosial didalam perusahaan.
- c. Komitmen terkontrol yaitu komitmen pada norma perusahaan yang memberikan perilaku kearah yang diinginkan.

3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Mowday (Yusuf 2018:41) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu :

- a. Faktor pribadi. Kecendrungan karyawan untuk mengembangkan ketertarikan yang stabil untuk organisasi.
- b. Faktor organisasi. karakteristik organisasi seperti kepedulian terhadap kepentingan karyawan atau kepemilikan karyawan.
- c. Faktor nonorganizational utama yang meningkatkan ketersediaan alternatif setelah pilihan awal untuk bergabung dengan organisasi.

4. Indikator – indikator dalam Komitmen Organisasi

Menurut Luthans, Colquit, Lepine dan Wesson (2014) beberapa indikator dari komitmen organisasi, yaitu :

- a. Komitmen afektif

Komitmen afektif merupakan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena keterikatan emosional pekerja pada identifikasi dengan terlibatan dalam organisasi dimana seseorang karyawan akan berpikir mengenai hubungan mereka dengan organisasi dalam hal nilai dan kesatuan tujuan.

- b. Komitmen kelanjutan

Komitmen kelanjutan merupakan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena kepedulian atas biaya yang

berkaitan apabila meninggalkan organisasi didasari kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi.

c. **Komitmen normatif**

Komitmen normatif merupakan keinginan tetap menjadi anggota organisasi karena merasa sebagai kewajiban yang menyangkut perasaan pekerja atas kewajiban untuk tetap tinggal dengan organisasi karena itu merupakan yang terbaik untuk dilakukan.

Berdasarkan pada indikator diatas, maka indikator dari komitmen organisasi adalah komitmen afektif, komitmen kelanjutan dan komitmen normatif

F. Penelitian Terdahulu

Tabel 5. Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti / Sumber Jurnal | Jurnal | Variabel / Indikator | Teknik Analisis data | Hasil |
|-----------|---|---|---|---------------------------------|---|
| 1. | Fauziah, S.M Jurnal Ekonomi dan BinsisVol. 3 No. 2 2020 P-ISSN : 2621-3982 E-ISSN : 2722-3574 Doi : https://doi.org/10.46576/bn.v3i2.1004 | Analisis Penerapan Standar Operasional Prosedur, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja KRU KA (Studi Kasus PT. Kereta Api Indonesia (Persero). | SOP (X1) : 1. Sistem kerja 2. Proses kerja K3 (X2) : 1. Lingkungan kerja. 2. Kondisi fisik. Produktivitas kerja (Y) : 1. Kualitas kerja. 2. Kuantitas Kerja | Metode analisis linier berganda | 1. Terdapat pengaruh positif SOP terhadap Produktivitas Kerja 2. Terdapat pengaruh positif K3 terhadap Produktivitas kerja 3. SOP dan K3 bersama-sama |
| 2. | R. neny Kusumadewi | Pengaruh | Lingkungan kerja | Metode | 1. |

| No | Nama Peneliti / Sumber Jurnal | Jurnal | Variabel / Indikator | Teknik Analisis data | Hasil |
|----|---|--|--|---|--|
| | <p>Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 3 No. 1 Tahun 2022</p> <p>P-ISSN : 2723-1942 E-ISSN : 2776-2483</p> <p>Doi : https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v3i1.1871m</p> | <p>Lingkungan Kerja Fisik dan Standar Operasional Prosedur Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BPR Majalengka Jabar</p> | <p>(X1) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara Bising <p>SOP (X2) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemudahan dan kejelasan. 2. Efisiensi dan Efektivitas 3. Keselarasan <p>Produktivitas kerja (Y) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai. 3. Semangat kerja. 4. Pengembangan diri. | <p>survey dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif.</p> | <p>Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Standar Operasional Prosedur berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. |
| 3. | <p>Novi Endayani, Lusiana Tulhusnah, Ediyanto Ediyanto.</p> <p>Jurnal Mahasiswa Entrepreneur Vol. 1 No. 6 Tahun 2022</p> <p>P-ISSN : 2964-8750</p> <p>Doi : https://doi.org/10.36841/jme.v1i6.2180</p> | <p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Prosedur Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT. Bumi Subur 4 Panarukan Situbondo.</p> | <p>Disiplin Kerja (X1) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Taat terhadap aturan waktu. 2. Taat terhadap peraturan organisasi. 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. 4. Taat terhadap pertaturan lainnya diorganisasi. <p>Prosedur kerja (X2) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemudahan dan kejelasan. 2. Efisiensi dan efektivitas 3. Keselarasan. <p>Produktivitas (Y) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas kerja. 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Tingkat absensi. | <p>Metode kuantitatif dengan uji hipotesis penelitian strukturan.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas as kerja 2. Prosedur kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. 3. Disiplin kerja dan prosedur kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. |
| 4. | <p>Mohammad Yahya Arief, Maghfirotn Nisak</p> | <p>Pengaruh Prosedur Kerja, Kompetensi dan</p> | <p>Prosedur kerja (X1) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemudahan dan | <p>Metode analisis regresi linier</p> | <p>Variabel prosedur kerja dan</p> |

| No | Nama Peneliti / Sumber Jurnal | Jurnal | Variabel / Indikator | Teknik Analisis data | Hasil |
|----|--|---|--|---------------------------|---|
| | <p>Jurnal Manajemen dan Sains Vol. 7 No. 1 April 2022</p> <p>I-ISSN : 2541 – 6243</p> <p>Doi : http://dx.doi.org/10.33087/jmas.v7i1.349</p> | <p>Kepuasan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan PG. Asembagoes</p> | <p>kejelasan. 2. Efisiensi dan efektivitas 3. keselarasan. 4. keterukuran. 5. Dinamis 6. Kepatuhan hukum 7. Kepastian hukum</p> <p>Kompetensi (X2) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Keahlian 3. Sikap <p>Kepuasan Kerja m(X3) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Upah 2. Promosi 3. Supervisi 4. Benefit 5. Contingent reward 6. Operating prosedurs 7. Co-Works 8. Nature of work 9. Communication <p>Produktivitas kerja (Y) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai. 3. Pengembangan diri 4. Mutu 5. Efisien | <p>berganda</p> | <p>kompetensi tidak berpengaruh secara pasrial terhadap produktivitas karyawan. Hanya variabel kepuasan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyaawa. Variabel ptosedur kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan juga signifikan terhadap produktivitas karyawan.</p> |
| 5. | <p>Abdul Rachman Saleh, Hardi Utomo</p> <p>Jurnal Ekonomi dan Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ama Saltiga Vol. 11 No.1 Tahun 2018</p> | <p>Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan</p> | <p>Disiplin Kerja (X1) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Frekuensi kehadiran 2. Tingkat kewaspadaan. 3. Ketaatan pada standar kerja. | <p>Metode kuantitatif</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. 2. Motivasi kerja |

| No | Nama Peneliti / Sumber Jurnal | Jurnal | Variabel / Indikator | Teknik Analisis data | Hasil |
|----|--|---|---|----------------------|---|
| | E-ISSN : 2774-5163 P-ISSN : 1979-7400 Doi : http://dx.doi.org/10.52353/ama.v11i1.160 | Bagian Produksi Inko Java Semarang. | 4. ketaatann pada peraturan kerja. 5. Etika kerja. Motivasi kerja (X2) : 1. Kinerja. 2. Pengahrgaan. 3. Pengembangan. 4. Keterlibatan. 5. Kesempatan Etos kerja (X3) : 1. Penuh tanggung jawab. 2. Semangat kerja . 3. Disiplin. 4. Tekun dan serius. 5. Menjaga martabat dan kehormatanm. Lingkungan kerja (X4) : 1. Penerangan. 2. Suhu udara. 3. Suara bising. 4. Warna dan tata letak/ruangan gerak. 5. Keamanan dan hubungan karyawan. Produktivitas kerja (Y) : 1. Kuantitas kerrja. 2. Kualitas kerja. 3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. | | memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. 3. Etos kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. 4. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan 5. Disiplin kerja, motivasi kerja, Etos kerja dan Lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. |
| 6. | Novfarly L. Lengkong, Adolfina, Yantje Uhing. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Binis dan | Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi | Etos kerja (X1) : 1. Aktualisasi 2. Kerja adalah amanah. 3. Kerja adalah panggilan. 4. Kerja adalah | Metode Asosiatif | 1. Etos kerja tidak memiliki hubungan secara parsial |

| No | Nama Peneliti / Sumber Jurnal | Jurnal | Variabel / Indikator | Teknik Analisis data | Hasil |
|----|--|---|---|---|---|
| | <p>Akuntansi Vo.8 No.1 Tahun 2020</p> <p>ISSN : 2303-1174</p> <p>Doi : https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.27196</p> | <p>Terhadap Produktivitas kerja Pegawai Badan Pertahanan Nasional Manado.</p> | <p>rahmat.</p> <p>5. Kerja adalah Ibadah</p> <p>Lingkungan Kerja (X2) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bangunan tempat kerja. 2. Peralatan kerja. 3. Fasilitas pendukung. 4. Hubungan rekan kerja. 5. Hubungan dengan atasan. <p>Budaya organisasi (X3) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kesadaran diri. 2. Kegaresifan. 3. Kepribadia. 4. Performa. 5. Orientasi tim <p>Produktivitas kerja (Y) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil. 3. Semangat kerja . 4. Pengembangan diri. 5. Kualitas kerja. 6. Efisien | | <p>terhadap produktivitas kerja.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Lingkungan kerja memiliki hubungan secara parsial terhadap Produktivitas kerja. 3. Budaya organisasi memiliki hubungan yang parsial terhadap produktivitas kerja. 4. Etos kerja, Lingkungan organisasi dan Budaya kerja memiliki hubungan secara simultan terhadap Produktivitas kerja. |
| 7. | <p>Anthonius Yonathan Pardede</p> <p>Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Kebijakan Publik Vol.2 No. 1 Tahun 2022</p> <p>E-ISSN : 2599-1345</p> <p>Doi : https://doi.org/10.30743/jekkp.v2i1.2737</p> | <p>Pengaruh Kompetensi Pegawai, Komunikasi, Lingkungan dan Etos Kerja terhadap Produktivitas kerja Pegawai Kantor pelayanan pajak pratam medan polonia.</p> | <p>Kompetensi pegawai (X1) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Kapabilitas <p>Komunikasi (X2) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Komuniikasi antar pimpinan 2. Komunikasi antar pegawai. <p>Lingkungan kerja (X3) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Susunan kerja | <p>Analisis metode deskriptif dan metode deduktif</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. 2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap |

| No | Nama Peneliti / Sumber Jurnal | Jurnal | Variabel / Indikator | Teknik Analisis data | Hasil |
|----|---|---|--|----------------------|---|
| | | | fisik maupun non fisik. 2. Aktivitas pegawai. Etos kerja (X4) : 1. Efisien 2. Tepat waktu. 3. Kejujuran. 4. Kesadaran untuk berubah. 5. Rasional Produktivitas (Y) : 1. Efisiensi 2. Efektivitas | | produktivitas kerja. 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. 4. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. 5. Kompetensi pegawai, komunikasi, lingkungan kerja dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. |
| 8. | Yunni Rusmawati D.J Jurnal Media Mahardika Media Komunikasi Ekonomi dan Manajemen Vol. 19 No. 1 September 2020 ISSN : 0854 – 0861 E-ISSN : 2407 – 4950 Doi : https://doi.org/10.29062/mahardika.v19i1.191 | Pengaruh Keterampilan dan Etos Kerja terhadap Produktivitas kerja pada CV. Mandiri Trans di Surabaya. | Keterampilan (X1) : 1. Training 2. Basic ability Etos Kerja (X2) : 1. Perilaku 2. Komitmen Produktivitas (Y) : 1. Target | Metode Kuantitatif | 1. Keterampilan dan etos kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja. |

| No | Nama Peneliti / Sumber Jurnal | Jurnal | Variabel / Indikator | Teknik Analisis data | Hasil |
|----|---|---|--|--|---|
| 9. | <p>Lisa Sukmawati, Mahfudiyanto</p> <p>Journal of Business and Innovation Management Vol. 4, No. 2 Februari 2022</p> <p>E-ISSN : 2745 – 4290</p> <p>Doi : https://doi.org/10.33752/bima.v4i2.396</p> | <p>Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Ajong Gayasan Kabupaten Jember</p> | <p>Komitmen Organsasi (X1) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Menerima tujuan dan nilai nilai organisasi. 2. Mempercayai tujuan dan nilai-nilai organisasi. 3. Berupaya sebaik mungkin dalam melakukan pekerjaannya. 4. Senang terlibat kerjasama. 5. Berpendirian tinggi untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan. <p>Budaya Organisasi (X2) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengarahan 2. Ketulusan. 3. Integritas. 4. Pola Komunikasi. <p>Produktivitas :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pencapaian. 2. Efisiensi. | <p>Analisis regresi linier berganda.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. 2. Budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. 3. Komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. |
| 10 | <p>Susi Marta Tambunan</p> <p>Enrichment : Journal Of Management Vol. 12 No.3 August 2022</p> <p>E-ISSN : 2304 – 2311</p> <p>Doi : https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i3.594</p> | <p>Implementation of Standars Operating Procedures In Incresasing Work Produvtivity Workers Wangi Sedap</p> | <p>SOP (X1) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Consistent performance result. 2. Product result 3. Service Processes <p>Work Productivity (Y) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Efficiency 2. Effectiveness. | <p>Quality descriptive research</p> | <p>SOP have an effect a partial and significant effect on employee work</p> |

G. Kerangka Pemikiran

Produktivitas merupakan suatu aspek penting bagi organisasi. Dalam meningkatkan produktivitas untuk mencapai hasil maksimal bekerja dengan menjalankan standar operasional prosedur yang tepat haruslah menjadi

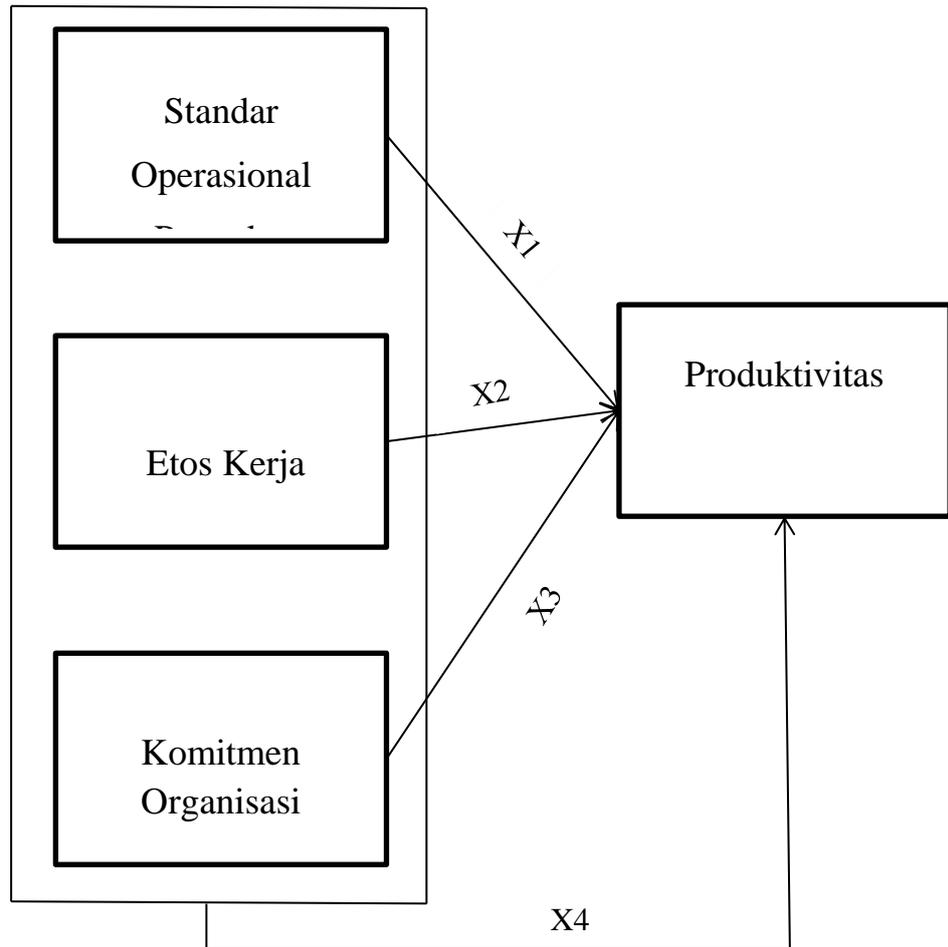
perhatian utama. Karyawan yang bekerja menjalankan standar operasional prosedur akan mendapatkan hasil yang baik dan terhindar dari berbagai masalah.

Di samping menjalankan standar operasional prosedur, faktor lain yang menentukan produktivitas kerja adalah karyawan memiliki etos kerja yang baik. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik dapat membangun kebiasaan – kebiasaan positif untuk secara tulus dari lubuk hari terdalam secara efektif dalam memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi.

Selain itu dalam meningkatkan produktivitas perlu juga memperhatikan komitmen antar karyawan dengan organisasi. Bila semua karyawan yang berada dalam suatu organisasi dapat berkomitmen maka tujuan dari organisasi tersebut akan tercapai.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa standar operasional prosedur, etos kerja dan komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam kenyataannya pengendalian mutu tersebut sangat dipengaruhi oleh faktor manusia, baik sebagai tenaga kerja yang memproduksi sesuatu maupun yang bertanggung jawab terhadap pengendalian keseluruhan kegiatan organisasi kerja. Dengan kata lain suatu organisasi kerja akan tinggi produktivitasnya dari tenaga kerja yang berkualitas atau mutu.

Berdasarkan judul penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka secara sistematis kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

E. Hipotesis Penelitian

Menurut Djaali (2021:15) Hipotesis merupakan suatu pernyataan tentang karakteristik populasi yang merupakan jawaban sementara yang telah dirumuskan dalam suatu penelitian. Adapaun hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis 1 : Implementasi Standar Operasional Prosedur berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan.

Fauzia (2020) mengemukakan bahwa Penerapan Standar Operasional Prosedur dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Dengan standar operasional prosedur berjalan dengan baik maka akan menghasilkan serta meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan hasil uraian penelitian diatas maka dapat diusulkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Implementasi Standar Operasional Prosedur berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Hipotesis 2 : Etos Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja karyawan.

Pardede (2022) mengemukakan bahwa Kompetensi Pegawai, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Etos kerja dapat diterapkan dan dijalankan dengan baik maka tingkat produktivitas kerja akan tercapai.

Berdasarkan hasil uraian penelitian diatas maka dapat diusulkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H2 : Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Hipotesis 3 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Sukmawati & mahfudiyanto (2022) mengemukakan bahwa Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

Adanya komitmen organisasi yang dimiliki terhadap perusahaan menjadi karyawan lebih semangat untuk memberikan hasil produktivitas yang maksimal

Berdasarkan hasil uraian penelitian diatas maka dapat diusulkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Hipotesis 4 : Standar Operasional Prosedur, Etos Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja karyawan.

Standar operasional prosedur memiliki manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Didukung dengan karyawan memiliki etos kerja dan memiliki komitmen terhadap organisasi. Dari ketiga variabel secara keseluruhan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. maka standar operasional prosedur, etos kerja dan komitmen organisasi bersama-sama tentunya berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uraian diatas maka dapat diusulkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H4 : Standar Operational Prosedur, Etos Kerja dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.