

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (LITERATURE REVIEW)

Siti Putri Nur Syiva¹, Rizka Ayu Lestari², Eka Bagus Rahmad Lil'alamin³, Riyan Sisiawan Putra⁴

Fakultas Ekonomi Bisnis dan Teknologi Digital Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya

sitiputri063.mj20@student.unusa.ac.id¹, rizkaayu078.mj20@student.unusa.ac.id²,
ekabagus110.mj20@student.unusa.ac.id³, riyansisiawan@unusa.ac.id⁴

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja adalah konsep tempat kerja atau manajemen yang menuntut perilaku reguler karyawan. Motivasi kerja adalah dorongan atau dorongan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menunaikan tugasnya. Dengan motivasi yang baik, karyawan merasa senang dan antusias terhadap pekerjaannya, yang mengarah pada perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan dalam organisasi. Etos kerja adalah nilai yang didasarkan pada kerja keras dan tekad. Kapitalis percaya akan perlunya kerja keras dan kemampuannya untuk meningkatkan karakter moral. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi pekerja dan dapat mempengaruhi kinerja tugas yang diberikan kepada mereka, dan produktivitas tenaga kerja adalah kapasitas produksi pekerja dibandingkan dengan input yang digunakan. Jenis penelitian ini menggunakan systematic literature review dengan mengkaji penelitian-penelitian terdahulu dengan di analisis dan ditarik kesimpulan dengan menggunakan referensi dari jurnal nasional yang bersumber dari Google Scholar . Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata kunci: *disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, lingkungan kerja, produktivitas kerja karyawan*

Abstract

This study aims to analyze the effect work discipline, work motivation, work ethic and work environment on employee work productivity. Work discipline is a workplace or management concept that demands regular behavior of employees. Work motivation is the encouragement or impetus for every employee to work carrying out his work. With good motivation, employees feel happy and enthusiastic about their work, which leads to significant development and growth in the organization. Work ethic is a value based on hard work and determination. Capitalists believe in the need for hard work and its ability to improve moral character. The work environment is everything that surrounds workers and can affect the performance of the tasks assigned to them, and labor productivity is the production capacity of workers compared to the inputs used. This type of research uses a literature review by reviewing previous studies with analysis and drawing conclusions using references from national journals sources from Google Scholar. The results of this study indicate that work discipline, work motivation, work ethic, work environment affect employee work productivity.

Keywords: *work discipline, work motivation, work ethic, work environment, employee work productivity*

Pendahuluan

Manajemen memiliki peranan penting dalam peningkatan efisiensi dan efektifitas dari sebuah perusahaan. Menurut Hasibuan (dalam Fatimah & Ratnasari, 2018) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pesatnya pertumbuhan ekonomi menimbulkan masalah yang semakin kompleks yang ada di dalam perusahaan, sehingga persaingan dalam bidang bisnis semakin ketat. Perusahaan harus sanggup melakukan berbagai macam kegiatan dalam rangka menghadapi perubahan di lingkungan dan dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif, terutama pada sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah bagian terpenting dari manajemen perusahaan yang berfokus pada unsur daya manusia dan merupakan suatu aset yang penting bagi perusahaan. Tugas seorang manajemen sumber daya manusia yaitu mengelola unsur manusia dengan baik agar bisa mendapatkan tenaga kerja yang handal dalam pekerjaannya. Tanpa peran manusia, meskipun faktor-faktor yang dibutuhkan itu tersedia, perusahaan tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan. Oleh karena itu hendaknya perusahaan memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan adalah kumpulan yang menyatakan manusia, yang dibidang dengan karyawan atau pegawai untuk melakukan suatu aktivitas yang berkenaan dengan produksi perusahaan. Seluruh perusahaan mempunyai maksud untuk mengoptimalkan laba dan value perusahaan serta mengoptimalkan hubungan antara pemilik dan pegawai. Produktivitas kerja merupakan suatu hasil kerja dari seorang karyawan, hasil kerja karyawan tersebut merupakan suatu proses bekerja dari

seseorang dalam menghasilkan suatu barang atau jasa. Seorang karyawan dikatakan produktif jika mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai yang diharapkan dalam waktu yang singkat dan tepat. Produktivitas bagi karyawan merupakan persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Produktivitas penting dalam meningkatkan dan mempertahankan perusahaan dalam hal menghasilkan barang atau jasa yang pada dasarnya tidak lepas dari peningkatan dan pengefektifan mutu tenaga kerja sebagai sumber daya manusia yang sangat menentukan bagi kelangsungan hidup perusahaan. Hal ini tidak hanya ditentukan oleh kemampuan profesional dan kompetensi karyawan, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja.

Disiplin kerja adalah perilaku karyawan untuk mematuhi aturan, standar dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja yang baik dapat membantu karyawan bekerja secara efisien dan efektif, sehingga meningkatkan produktivitas karyawan. Motivasi kerja adalah daya tarik internal dan eksternal yang mempengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja. Karyawan yang termotivasi cenderung bersemangat dan antusias dengan pekerjaannya, sehingga produktivitasnya lebih tinggi. Etos kerja mencerminkan sikap dan nilai-nilai karyawan dalam bekerja. Karyawan dengan etos kerja yang baik cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, sehingga produktivitasnya juga lebih tinggi. Lingkungan kerja yang kondusif juga dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman dan bekerja lebih baik.

Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan faktor-faktor ini saat mengelola efisiensi dan produktivitas tenaga kerja. Dengan memperhatikan disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja yang kondusif, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mencapai tujuan bisnis yang diinginkan.

Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan faktor-faktor ini saat mengelola efisiensi dan produktivitas tenaga kerja. Dengan memperhatikan disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja yang kondusif, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mencapai tujuan bisnis yang diinginkan. Berdasarkan uraian diatas, artikel ini akan melakukan penelitian dengan menggunakan sistematik literature review tentang “ Pengaruh Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Etos Kerja (X3), dan Lingkungan Kerja (X4), Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Disiplin Kerja

Disiplin adalah kesediaan seseorang untuk mengikuti semua aturan bisnis atau organisasi dan norma sosial yang berlaku. Hal ini untuk mendorong mereka agar lebih aktif dalam bekerja. Menurut Sastrohadiwiryono (dalam Abdul Rachman

Saleh, 2018) Disiplin kerja adalah adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin adalah hal terpenting yang harus diikuti oleh individu atau karyawan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa mereka mampu melaksanakan tanggung jawab yang diberikan dan tugas lain yang ditugaskan kepada mereka dengan baik oleh perusahaan. Dengan bantuan disiplin kerja, Anda dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan menurut Rivai (dalam Pertiwi, 2017) mengatakan, "Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur disiplin kerja menurut Melayu S.P Hasibuan (dalam Silalahi et al., 2021) adalah sebagai berikut :

1. Kehadiran di tempat kerja, berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja, karyawan bertanggung jawab atas waktu yang dimilikinya, sebisa mungkin memberikan atau informasi mengenai keterlambatan atau kehadirannya kepada perusahaan, karyawan menyetujui untuk hadir sesuai dengan waktu yang sudah diatur oleh perusahaan;
2. Ketaatan pada peraturan kerja, peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari: karyawan menyetujui untuk berpakaian yang sesuai dengan peraturan perusahaan, karyawan bertanggung Jawab untuk setiap peralatan kerja yang digunakan;
3. Ketaatan pada standar kerja, merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Bekerja sesuai prosedur, menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan;
4. Tingkat kewaspadaan tinggi, merupakan sikap berhati – hati dalam bekerja karyawan dituntut untuk teliti dalam mengerjakan pekerjaan.

Motivasi Kerja

Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja. Melalui motivasi kerja, seseorang dapat sepenuhnya menggunakan pekerjaannya dan dengan demikian mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (dalam Winarsih & Aries Veronica, 2020), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Sedangkan menurut

Robbin dan Judge (dalam Ningsih & Khaerunnisa, 2022) mendeskripsikan motivasi sama dengan metode yang menunjukkan atas kemampuan, petunjuk, serta kegigihan seseorang pada upaya memperoleh maksud tertentu. Indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (dalam Erna Angreani Manuain, 2022) terdiri dari :

1. Kerja keras,
2. Orientasi masa depan,
3. Tingkat cita-cita yang tinggi,
4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas,
5. Usaha untuk maju,
6. Ketekunan bekerja,
7. Hubungan dengan rekan kerja,
8. Pemanfaatan waktu.

Etos Kerja

Etos kerja adalah semua kebiasaan baik yang meliputi kedisiplinan, kejujuran, tanggung jawab, ketekunan, kesabaran berdasarkan etika kerja. Tanpa etos kerja tersebut di atas, karyawan merasa terbebani dengan segala tugas kerja dan pengaruh buruknya tidak dapat meningkatkan produktivitas perusahaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Ginting D (dalam Wibowo et al., 2022) Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Selain itu, Darmawana (dalam Metik Asmike, 2021) mengungkapkan etos kerja adalah sikap keseluruhan karyawan ketika mengekspresikan dirinya yang mendorongnya untuk mengambil tindakan dan mencapai hasil terbaik untuk pekerjaan itu. Menciptakan kinerja karyawan yang baik diperlukan etos kerja yang kuat dari karyawan perusahaan. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang membutuhkan karyawan dengan etos kerja yang baik. Indikator etos kerja menurut Sinamo (dalam Abdul Rachman Saleh, 2018) yaitu :

1. Penuh tanggung jawab;
2. Semangat kerja yang tinggi;
3. Berdisiplin;
4. Tekun dan serius;
5. Menjaga martabat dan kehormatan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif juga dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman dan bekerja lebih baik. Lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja, baik fisik maupun non fisik, yang dapat memberikan kesan kerja yang menyenangkan, aman, tenang dan menyenangkan, dll. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan secara emosional, jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana mereka bekerja, maka karyawan tersebut merasa nyaman dalam

pekerjaannya, melaksanakan tugasnya dengan cara memanfaatkan waktu kerja secara efektif. Menurut Supardi (dalam Rampisela & Lumintang, 2020) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, betah kerja dan lain sebagainya. Indikator Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (dalam Dharmawan, MM., 2017) yaitu :

1. Penerangan Cahaya di tempat kerja;
2. Temperatur di tempat kerja;
3. Keamanan di tempat kerja;
4. Kebersihan.

Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas adalah ukuran kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan, yang memperhitungkan biaya sumber daya yang digunakan untuk melakukan pekerjaan itu. Produktivitas kerja dapat diukur dengan membandingkan hasil yang diperoleh kerja dengan biaya yang dikeluarkan dalam memproduksi produk tersebut. Pengukuran produktivitas dilakukan oleh suatu perusahaan yang tujuannya untuk mengetahui berhasil atau tidaknya peningkatan kualitas produktivitas kerja karyawan. Ketika produktivitas meningkat, berarti perusahaan dapat meningkatkan kualitas kegiatan operasional perusahaan. Menurut Hanaysha (dalam Purnami & Utama, 2019) menyebutkan produktivitas kerja adalah faktor penting di dalam perusahaan untuk membangun organisasi yang memiliki daya saing, mencapai tujuan perusahaan, memiliki kinerja yang baik serta memenuhi proporsi dalam memangku kepentingan organisasi. Menurut Sutrisno (dalam Panjaitan, 2018), untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan

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

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.

4. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.

5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

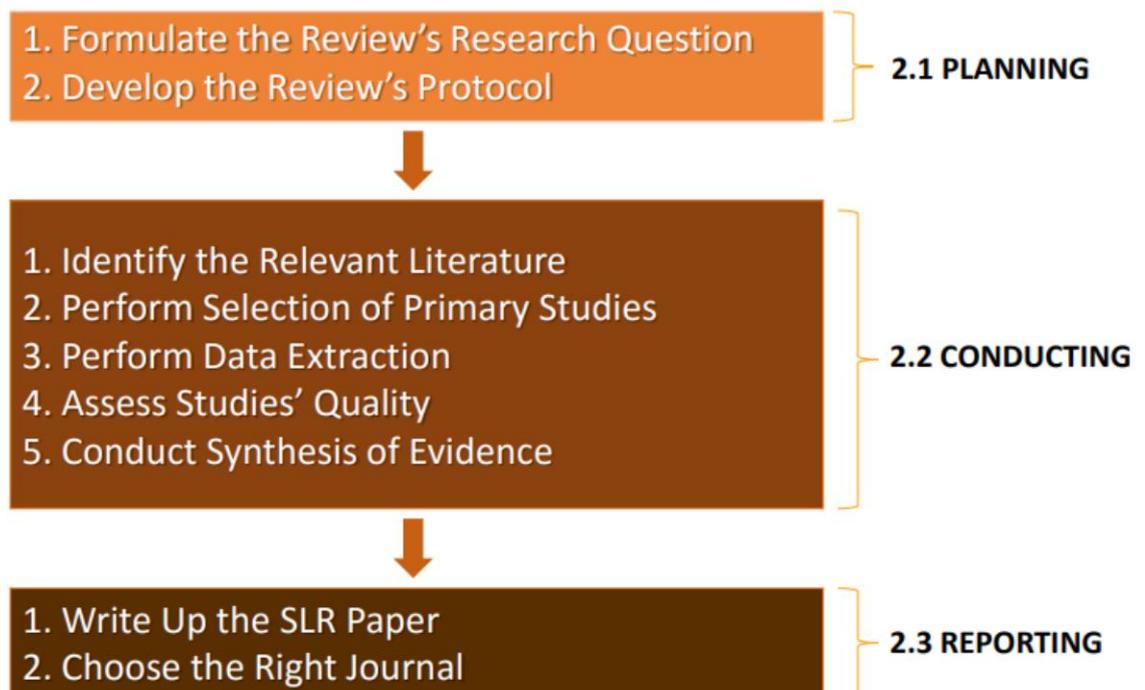
6. Efisiensi

7. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Metode Penelitian

Metode penulisan artikel ini yaitu menggunakan *Systematic Literature Review* dengan mengkaji penelitian-penelitian terdahulu. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan berbagai jurnal nasional sebagai bahan referensi yang bersumber dari Google Scholar. *Systematic Literature Review (SLR)* adalah studi sekunder untuk memetakan, mengidentifikasi, mengevaluasi secara kritis, mengkonsolidasikan, dan mengumpulkan hasil studi utama pada topic penelitian tertentu (A. Dresch dalam Rozi, 2020). Kemudian dari sumber-sumber tersebut akan diklasifikasikan untuk menjawab permasalahan yang ditemukan. Selanjutnya diinterpretasikan sesuai dengan teori dan konsep yang digunakan dan ditarik kesimpulan sehingga dapat menjawab pembahasan dalam penelitian yang berjudul pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Tahap dalam melakukan *Systematic Literature Review* ada 3 (tiga) tahap, yaitu planning, conducting, dan reporting (Wahono, 2015).

Gambar 1. Tahapan *Systematic Literature Review*



1. Planning

Pada tahap pertama ini yaitu *planning*, peneliti menentukan topik penelitian yaitu pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Lalu, peneliti menetapkan kriteria pencarian artikel yang bersumber dari Google Scholar. Pencarian artikel ini dimulai dari 20 Maret 2023 dengan kata kunci yang digunakan yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja. Pada tahap ini peneliti menyusun *Research Question* (RQ) sesuai topic yang dipilih. *Research Question* ini digunakan sebagai bahan acuan untuk mencari, menyeleksi dan menganalisis data pertanyaan penelitian. Berikut *Research Question* pada penelitian ini :

	Pertanyaan
RQ 1	Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
RQ 2	Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
RQ 3	Apakah etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
RQ 4	Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?

Tabel 1. *Research Question*

2. *Conducting*

Tahap selanjutnya yaitu *conducting*, tahap ini dimulai dengan pencarian artikel yang sudah ditetapkan pada tahap *planning*. Selanjutnya, tahap ini terdapat beberapa langkah yang harus dilakukan oleh peneliti. Langkah yang pertama yaitu proses mengidentifikasi literature guna untuk mendapatkan sumber-sumber yang relevan mengenai topik yang telah ditentukan dengan tujuan untuk menjawab *Research Question* (RQ1,RQ2,RQ3 dan RQ4). Sumber-sumber yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian ini yaitu jurnal nasional yang membahas mengenai disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan. Proses pencarian jurnal yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan menggunakan search engine (Google Chrome) dengan alamat situs <https://scholar.google.com/>

Pada langkah kedua ini *Inclusion and Exclusion Criteria*. Langkah kedua ini digunakan untuk memutuskan apakah data yang telah didapatkan layak digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Kriteria yang digunakan yaitu artikel yang terbit dalam kurun waktu 5 tahun terakhir (2018-2022) dengan jurnal yang diperoleh melalui situs dan jurnal yang digunakan hanya jurnal yang berhubungan dengan disiplin kerja,

motivasi kerja, etos kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya langkah ketiga yaitu *Quality Assesment*, dalam penelitian SLR langkah ketiga ini yaitu mengevaluasi data-data yang sudah ditemukan sesuai dengan pertanyaan kriteria kualitas sebagai berikut :

	Kriteria Penilaian Kualitas	Memenuhi Kriteria	
		Ya	Tidak
QA1	Apakah jurnal diterbitkan pada tahun 2019-2023?		
QA2	Apakah jurnal berhubungan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan?		
QA3	Apakah jurnal bisa di akses melalui situs https://scholar.google.com/		

Tabel 2. *Quality Assesment*

Langkah keempat atau langkah terakhir pada tahap conducting ini yaitu melakukan sintesis data, tujuan dilakukan sintesis data tersebut guna untuk menganalisis dan mengevaluasi dari berbagai hasil penelitian dari berbagai literature. Sintesis data pada penelitian ini menggunakan bentuk naratif.

3. Reporting

Tahap terakhir yaitu reporting dalam penelitian *systematic literature review* ini, tahap ini yaitu meliputi penulisan dari hasil *systematic literature review* dalam bentuk tulisan sesuai dengan format yang ditentukan.

Sumber Database	Intervensi Pencarian	Terdeteksi
Google Scholar	Search string “Disiplin Kerja”; ”Motivasi kerja”; “Etos Kerja”; “Lingkungan Kerja”; dan “Produktivitas Kerja Karyawan”	100

Tabel 3. Hasil Pencarian Data

String pencarian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kata kunci Search string “Disiplin Kerja”, “Motivasi kerja”, “Etos Kerja”, “Lingkungan Kerja” dan “Produktivitas Kerja Karyawan”. Dengan hasil akhir ditemukan 16 artikel yang relevan. Dengan string pencarian ini, peneliti menerapkan untuk mencari semua bagian artikel seperti judul, abstrak, kata kunci, dan bagian utama pada database elektronik Google Scholar dengan proses pencarian dimulai pada 20 Maret 2023. Selanjutnya yaitu menentukan kategori artikel dengan menggunakan dua kriteria yaitu inklusi dan eksklusi. Pada penelitian ini peneliti menggunakan inklusi dan eksklusi agar mudah dalam pemetaan. Kriteria inklusi dan eksklusi yang lebih rinci dijelaskan pada tabel 4.

Inklusi	Eksklusi
1. Penelitian yang berfokus pada disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan	1. Jurnal yang tidak membahas disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan
2. Bahasa Indonesia	2. Bahasa selain Bahasa Indonesia
3. Hanya jurnal dan <i>conference paper</i>	3. Disertasi, tesis, bagian buku, deskripsi produk, presentasi, laporan kerja, literatur yang tidak jelas
4. Jurnal yang sudah terbit atau memiliki DOI (<i>Digital Object Identifier</i>)	4. Makalah yang belum melewati peer reviewed

Tabel 4. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Selanjutnya tren publikasi tahunan pada topik penelitian yang relevan dan dapat digunakan pada penelitian ini dengan ditunjukkan pada Gambar 2. Gambar 2 tersebut dijelaskan bahwa tren 2020 dan 2018 adalah tren penelitian tertinggi pada sumber database Google Scholar yaitu ada 6 artikel yang diterbitkan pada tahun 2020 dan ada 4 penelitian yang diterbitkan pada tahun 2018 yang tentunya artikel tersebut relevan dengan topik penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dimana indikator disiplin kerja yaitu kehadiran di tempat kerja, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi Melayu S.P Hasibuan (dalam Silalahi et al., 2021). Disiplin kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, karena disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan efektivitas dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Prabawa & Supartha (dalam Samsur Rizal Muhtar, Diyah Santi Hariyani, 2020) Produktivitas karyawan merupakan kemampuan untuk mencapai tugas-tugas tertentu sesuai dengan standar yang ditetapkan seperti ketepatan, kelengkapan, biaya-biaya, dan lamanya kerja. Selain itu, Edyun (dalam Ariani et al., 2020) menambahkan produktivitas adalah kemampuan untuk meningkatkan jumlah atau hasil yang setara dengan input. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan peraturan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, yang harus dipatuhi apabila terjadi pelanggaran dan juga dikenakan sanksi. Maka dari penjelasan diatas, disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan karena apabila karyawan tidak menerapkan sikap disiplin kerja maka produktivitas kerja dari karyawan tersebut akan menurun. Dengan penurunan produktivitas kerja yang berakibat dari disiplin kerja yang tidak terlaksana maka akan terjadi permasalahan didalam sebuah perusahaan atau organisasi karena tidak tercapainya tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Pertwi, 2017), (Silalahi et al., 2021), (Winarsih & Aries Veronica, 2020), (Wibowo et al., 2022), (Metik Asmike, 2021).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dimana indikator motivasi kerja yaitu Mangkunegara (dalam Erna Angreani Manuain, 2022) terdiri dari : (1) Kerja keras, (2) Orientasi masa depan, (3) Tingkat cita-cita yang tinggi, (4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas, (5) Usaha untuk maju, (6) Ketekunan bekerja, (7) Hubungan dengan rekan kerja, (8) Pemanfaatan waktu. Berpengaruh terhadap indikator produktivitas kerja karyawan menurut Sutrisno (dalam Panjaitan, 2018) yaitu 1. Kemampuan, mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka. 2. Meningkatkan hasil yang dicapai, berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. 3. Semangat kerja, ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. 4. Pengembangan diri, pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. 5. Mutu, mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. 6. Efisiensi, perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Meningkatnya motivasi kerja dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja, namun ketika motivasi kerja menurun maka dapat mengakibatkan timbulnya masalah yang dapat membuat penurunan pada produktivitas kerja. Anoraga (dalam Laksmia, 2016) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dengan adanya semangat dan dorongan kerja tersebut, maka motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Abdul Rachman Saleh, 2018), (Purnami & Utama, 2019), (Laksmia, 2016), (Rampisela & Lumintang, 2020), (Erna Angreani Manuain, 2022).

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Etos kerja menurut Chaplin (dalam Bobby Hendra Widodo, 2018), mengatakan bahwa etos kerja yaitu watak dan karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu. Etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dimana indikator etos kerja menurut Sinamo (dalam Abdul Rachman Saleh, 2018) yaitu (1) penuh tanggung jawab; (2) semangat kerja yang tinggi; (3) berdisiplin; (4) tekun dan serius; (5) menjaga martabat dan kehormatan. Produktivitas kerja dan prestasi kerja seorang karyawan sebagian besar bergantung dan dipengaruhi oleh etos kerja mereka. Menurut Sinamo (dalam Maswar et al., 2020) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Tanjung menambahkan (dalam Assagaf & Dotulong, 2015) etos kerja adalah jiwa atau watak seseorang dalam melakukan tugasnya yang dipancarkan keluar. Seorang karyawan yang bersemangat dengan pekerjaannya mereka akan dapat mengangkat semangat tim, atasan, dan bahkan teman mereka. Dengan adanya hal tersebut, maka produktivitas akan meningkat dan etos kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Silalahi et al., 2021), (Wibowo et al., 2022), (Metik Asmike, 2021), (Maswar et al., 2020), (Abdul Rachman Saleh, 2018).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dimana indikator lingkungan kerja yaitu Sedarmayanti (dalam Dharmawan, MM., 2017) yaitu (1) Penerangan Cahaya di tempat kerja; (2) Temperatur di tempat kerja; (3) Keamanan di tempat kerja; (4) Kebersihan. Meningkatnya produktivitas kerja juga harus memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Hal-hal yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman

dan aman, dengan adanya hal tersebut maka akan memberikan kepuasan bagi karyawan. Rasa puas dalam diri karyawan tersebut yang akan mendorong untuk semangat dalam melakukan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian, maka produktivitas akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Abdul Rachman Saleh, 2018), (Maswar et al., 2020), (Panjaitan, 2018), (Purnami & Utama, 2019), (Dharmawan, MM., 2017).

Author dan Tahun	Judul penelitian	Metode Penelitian	Hasil penelitian
Zahratulfarhah, Zahratulfarhah, Anggun Rika Mandasari, Dhea Septia Rani, Maysaroh Maysaroh, Muhammad Asyharul, Zaqiyah Nur Afifah, 2022	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja (Literature Review Metodologi Riset Bisnis)	metode kualitatif dan kajian pustaka (Library Research).	Hasil penelitian ini menunjukan kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai. Karena dalam kepemimpinan fungsional, karyawan mempengaruhi kinerja kerja sama tim, Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. dapat diukur berdasarkan empat indikator, yaitu: 1) Efisiensi dan efektivitas, 2) tanggung jawab, 3) disiplin, 4) inisiatif. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai Karena lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat pegawai betah.
Adzansyah, Achmad Fauzi, Ivanida Putri ³ , Nurul Afni Fauziah, Salma Klarissa, Vivi Bunga Damayanti, 2023	Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)	Metode literature review	Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan memungkinkan organisasi atau perusahaan memenuhi

			<p>tujuan dan target sehingga karyawan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sehingga mempengaruhi kinerjanya. Sedangkan motivasi kerja mampu membuat karyawan memperlakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh sehingga kinerjanya menjadi baik. Dan yang terakhir, kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan mampu membuat karyawan memiliki kontrol emosi yang baik sehingga pekerjaan yang dilakukan pun menjadi lancar dan kinerjanya menjadi baik.</p>
<p>Samsur Rizal Muhtar, Diah Santi Hariyani, Robby Sandhi Dessyarti, 2020</p>	<p>Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Sikap Kerja, Motivasi Kerja Dan Reward Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Ahlul Maospati Di Kabupaten Magetan</p>	<p>Metode Kuantitatif</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara simultan kedisiplinan kerja, sikap kerja, motivasi kerja dan reward terhadap produktivitas karyawan CV. Ahlul Maospati di Kabupaten Magetan.</p>
<p>Tzaza Dini Noviyani, Ahmad Guspu, 2019</p>	<p>PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA</p>	<p>Metode Teknik non- probability sampling</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diterapkan</p>

	<p>KARYAWAN</p> <p>(STUDI PADA PT TAMBI UP BEDAKAH DI WONOSOBO)</p>		<p>maka akan menaikkan produktivitas. motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diterapkan maka akan menaikkan produktivitas. reward mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diterapkan maka akan menaikkan produktivitas. reward mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang diterapkan maka akan menaikkan produktivitas.</p>
<p>Wiwin Winarsih, Aries Veronica, Amy Anggraini, 2020</p>	<p>PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT.AWFA SMART MEDIA</p> <p>PALEMBANG</p>	<p>Metode analisis regresi linier berganda.</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara variable disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Dengan persentase sumbangan pengaruh variable disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan PT Awfa Smart Media Palembang sebesar 0, 272 atau 27,2%.</p>

Tabel 5. Penelitian Terdahulu

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan analisis literature review, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan disiplin kerja, karyawan akan semakin teratur dalam hal ketaatan, kehadiran, dan lain sebagainya yang akan membuat karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Motivasi kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, karena dengan adanya motivasi kerja dalam diri karyawan maka akan membuat produktivitas karyawan tersebut meningkat. Etos kerja pun juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan karena dengan etos kerja karyawan akan bertanggung jawab, tekun, disiplin, dengan hal tersebut maka akan meningkatkan produktivitas karyawan tersebut. Kemudian produktivitas juga berpengaruh terhadap lingkungan kerja, yang dimana dengan lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan menciptakan kepuasan bagi karyawan tersebut dan hal itu akan meningkatkan produktivitas karyawan. Apabila karyawan tidak menerapkan disiplin kerja dan etos kerja maka karyawan akan bermalas-malasan dan tugas yang diberikan oleh perusahaan tidak akan mencapai target. Dan juga motivasi kerja yang harus selalu ada pada diri karyawan, karena apabila karyawan tidak memiliki motivasi kerja maka akan berimbas pada turunnya semangat kerja karyawan tersebut, hal ini akan menurunkan produktivitas dari karyawan tersebut. Lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap produktivitas, karena apabila lingkungan di tempat kerja kurang nyaman maka akan menimbulkan rasa malas untuk bekerja.

Daftar Pustaka

- Abdul Rachman Saleh, H. U. (2018). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT. INKO JAVA SEMARANG*. 11(21), 28–50.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723>
- Assagaf, S. Y., & Dotulong, L. O. (2015). Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado the Influence of Discipline, Motivation and Working Spirit on Employee Productivity At Local Revenue Offices of City Manado. *Jurnal EMBA*, 639(2), 639–649.

- Boby Hendra Widodo, F. S. (2018). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia), Lingkungan kerja Terhadap Etos Kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT . Pelindo Teluk Bayur Padang). *Jurnal Ekonomi*, 13.
- Dharmawan, MM., D. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR MAS LAND. Tbk TANGERANG. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(3). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v5i3.157>
- Erna Angreani Manuain. (2022). Pengaruh Perilaku Pemimpin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 10–20. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.346>
- Fatimah, N., & Ratnasari, Y. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bagian Marketing di PT. Diparanu Rucitra Property Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kearifan Lokal Indonesia*, 2(1), 12. <https://doi.org/10.26805/jmkli.v2i1.16>
- Laksmia, N. P. P. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(2), 54–63. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/20066/12037>
- Maswar, Zikriati Mahyani, & Muhammad Jufri. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pegadaian Cabang Pembantu Sungguminasa. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29.
- Metik Asmike, D. C. dan L. D. (2021). *PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, DISIPLIN KERJA, ETOS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI TRI DANA MANDIRI DI DUNGUS MADIUN.*
- Ningsih, N. A., & Khaerunnisa, L. (2022). *DETERMINASI PRODUKTIVITAS : SKILL , MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA (LITERATURE REVIEW PENGANTAR MANAJEMEN SDM).* 3(2), 550–560.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Pertiwi, F. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian Pedagang Koperasi Dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur. *Administrasi Negara, Volume 5 , Nomor 1 , 2017: 5360 - 5374*, 5(1), 5360–5374.

- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>
- Rampisela, V. A. J., & Lumintang, G. G. (2020). *PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS PENDAPATAN DAERAH KOTA MANADO*. 8(1), 302–311.
- Rozi, F. (2020). Systematic Literature Review pada Analisis Prediktif dengan IoT: Tren Riset, Metode, dan Arsitektur. *Jurnal Sistem Cerdas*, 3(1), 43–53. <https://doi.org/10.37396/jsc.v3i1.53>
- Samsur Rizal Muhtar , Diyah Santi Hariyani, R. S. D. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Sikap Kerja, Motivasi Kerja Dan Reward Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Ahlul Maospati Di Kabupaten Magetan. *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi (SIMBA) II*.
- Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. *Equilibiria*, 9(2), 24–36.
- Wahono, R. S. (2015). A Systematic Literature Review of Software Defect Prediction: Research Trends, Datasets, Methods and Frameworks. *Journal of Software Engineering*, 1(1), 1–16.
- Wibowo, M. P., Surabagiarta, I. K., & Alam, W. Y. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Sustainability Business Research*, 3(3), 165–178.
- Winarsih, W., & Aries Veronica, A. A. (2020). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA*