

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

Pada bagian ini memberikan penjelasan tentang teori yang terkait dengan variabel yang digunakan, yaitu etos kerja, pengalaman kerja, dan produktivitas kerja, variabel tersebut akan dipaparkan sebagai berikut:

##### **1. Produktivitas Kerja**

Komalia (2012) mendefinisikan Produktivitas kerja merupakan kemampuan dalam memberikan kontribusi positif terhadap lingkungan kerja, merealisasikan ide, berpandangan ke depan dalam bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan. Produktivitas sebagai salah satu bagian komponen yang harus dimiliki oleh suatu lembaga atau perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kegiatannya lembaga atau perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu, karena ini menyangkut terhadap kinerja lembaga tersebut.

Hasibuan (2022) menyatakan produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke satuan fisik, bentuk dan nilai. Pengertian lainnya, produktivitas kerja merupakan rasio antara hasil kegiatan (*output*) dan segala pengorbanan atau biaya untuk mewujudkan hasil tersebut (*input*). Produktivitas tidak hanya dapat dilihat

dari sisi input dan output saja, dan bahwa produktivitas mengacu pada efisiensi penggunaan input untuk menghasilkan output (barang dan jasa) dan efektivitas kerja mesin atau manusia. Dengan kata lain produktivitas adalah sangat erat kaitannya dengan efisiensi dan efektivitas (Gasperz, 2000).

Menurut Washin (1997) mengutarakan produktivitas mengandung dua konsep utama, yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi mengukur tingkat sumber daya baik manusia, keuangan, maupun alam yang dibutuhkan untuk memenuhi tingkat pelayanan yang dikehendaki, efektivitas mengukur hasil mutu pelayanan yang dicapai. Sedangkan, Sinungan (1997) menyatakan produktivitas adalah alat manajemen untuk menganalisis dan evaluasi segala kegiatan yang berjalan di perusahaan atau organisasi sehingga bernilai efektif dan efisien.

Dari definisi-definisi yang telah disebutkan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas kerja dianggap bentuk sebagai ukuran efisien produktif. Produktivitas kerja diartikan juga sebagai perbandingan antara efektivitas menghasilkan keluaran (*output*) dengan efisiensi penggunaan masukan (*input*) yang kesemuanya merupakan pandangan akan peningkatan kualitas karyawan yang diinginkan atau dibutuhkan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi.

#### **a. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja**

Berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang dikemukakan oleh Maulidar (2012) diantaranya adalah:

- a) Sikap Mental, berupa: motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja
- b) Pendidikan dan Pelatihan: pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal.
- c) Keterampilan: pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.
- d) Manajemen: sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya.
- e) Hubungan Industrial: menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis antara pimpinan dan bawahan dalam organisasi akan menjadi ketenangan kerja sehingga dapat memberikan motivasi secara produktif, serta dapat menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- f) Tingkat Penghasilan: apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.
- g) Gizi dan Kesehatan: apabila karyawan dapat dipenuhi gizi dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi mempunyai semangat kerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjan karyawan.

- h) Jaminan Sosial: jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.
- i) Lingkungan dan Iklim Kerja: lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.
- j) Sarana Produksi: mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.
- k) Teknologi, meliputi: tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi, jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

**b. Indikator produktivitas kerja**

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator (Sutrisna, 2011), sebagai berikut:

a. 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.

b. 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. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat kerja

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

d. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

f. Efisiensi

Efisiensi menjadi komparasi dari capaian hasil dengan total sumber daya yang diolah. Keluaran dan masukan menjadi aspek produktivitas yang menghadirkan dampak relatif signifikan bagi pegawai.

## 2. Etos Kerja

Etos mengandung arti tidak hanya sebagai perilaku khas dari sebuah organisasi atau komunitas, melainkan juga mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Etos kerja merupakan perilaku, semangat dan karakter kerja yang dimiliki, baik yang menyenangkan maupun tidak berdasarkan pandangan atau persepsi terhadap pekerjaannya (Sugiyono, 2006).

Etos kerja mencakup pemahaman dan keyakinan terhadap nilai-nilai yang secara mendasar mempengaruhi kehidupan, menjadi prinsip-prinsip pergerakan dan cara berekspresi yang khas pada sekelompok orang dengan budaya serta keyakinan yang sama (Priansa, 2020). Etos kerja, meliputi totalitas kepribadian seseorang serta bagaimana mereka mengungkapkan, menginterpretasikan, meyakini, dan memberikan makna pada suatu hal (Mathis & Jackson, 2017).

Menurut Khasanah (2005) etos kerja menjadi aspek sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direlaksasikan dalam kehidupannya. Etos kerja dalam suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung. Etos kerja sebagai watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok ras tertentu (Chaplin & Ruby Cahyadi, 2013).

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral. Etos kerja menjadi seperangkat pemahaman dan keyakinan terhadap nilai-nilai yang secara mendasar mempengaruhi suatu perusahaan untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Etos kerja dalam suatu perusahaan melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung.

#### **a. Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja**

Menurut Siagian (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja antara lain adalah:

##### **1) Motivasi**

Motivasi bisa berpengaruh untuk meningkatkan etos kerja. Motivasi secara umum sering diartikan sebagai sesuatu yang ada pada diri seseorang yang dapat mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu.

##### **2) Penilaian Prestasi**

Penilaian prestasi kerja berarti para bawahan sudah mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka untuk bergairah bekerja, penilaian harus dilakukan secara objektif dan jujur serta ada tindak lanjutnya.

### 3) Peraturan Organisasi

Peraturan organisasi adalah dasar pelaksanaan kerja yang menyangkut tentang hubungan pokok-pokok, hubungan kerja, serta bagaimana melakukan pekerjaan itu, jadi apabila peraturan itu tidak terumus dengan baik maka hal ini akan menjadi celah bagi setiap karyawan untuk melakukan kelalaian dan melepaskan diri dari tanggung jawab, dan apabila kelalaian ini dilakukan secara berulang-ulang maka sudah dapat dipastikan bahwa karyawan tidak memiliki etos kerja yang baik.

### 4) Pengaruh Antar Sesama Rekan Kerja

Dalam hal pergaulan antara sesama pegawai dalam sebuah organisasi tentu saja akan memberikan dampak yang positif apabila terjadi kecocokan, sehingga dari kecocokan tersebut akan timbul kegairahan kerja yang tinggi, namun jika ketidakcocokan terjadi maka akan menimbulkan suatu sikap yang merugikan, yaitu sifat lesu dan menjemukan dan hal ini akan berdampak bagi prestasi kerja mereka dalam melayani masyarakat.

### 5) Pengawasan

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

6) Pembinaan

Suatu organisasi akan berjalan dan bergerak maju, sangat tergantung dari upaya pembinaan atau perintah dari pemimpinya.

**b. Indikator etos kerja**

Etos kerja suatu sikap dan perilaku individu dalam menjalankan pekerjaannya dengan penuh dedikasi, kerja keras dan melakukannya dengan disiplin. Menurut Sinamo (2014) untuk mengetahui etos kerja atau semangat kerja karyawan di suatu perusahaan dapat dilihat dari dimensi dan indikator sebagai berikut:

a. Kerja Cerdas

Kerja cerdas adalah bentuk usaha terarah untuk mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan mesin kecerdasan sebagai daya ungkit prestasi kerja, meliputi: kerja cerdas penuh kreativitas dan kerja tekun penuh keunggulan.

b. Kerja Keras

Kerja keras adalah bentuk usaha yang terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan energi sendiri sebagai *input* (modal kerja), meliputi: kerja keras penuh semangat, kerja penuh tanggung jawab, dan kerja penuh integritas.

c. Kerja Ikhlas

Kerja ikhlas adalah bentuk usaha terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan kesucian hati sebagai manifestasi kemuliaan

dirinya, meliputi: kerja penuh rasa syukur, kerja serius penuh kecintaan, dan kerja penuh kerendahan hati.

### **3. Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja merupakan berapa lama pegawai bekerja dengan baik, disamping itu pengalaman kerja meliputi banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki oleh seseorang dan lamanya mereka bekerja pada masing-masing pekerjaan (Hasibuan, 2013). Oleh karena itu, masa kerja merupakan faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, seseorang yang lebih lama bekerja akan dipertimbangkan lebih dahulu dalam hal promosi. Pengalaman kerja seseorang yang banyak, selain berhubungan dengan masa kerja seseorang juga di latar belakang oleh pengembangan diri melalui pendidikan baik formal maupun informal (Fitri, 2014).

Menurut Manullang (2009), pengalaman kerja sebagai proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman kerja adalah kemampuan yang dimiliki pekerja dalam menjalankan beban tugas yang ditanggungjawabkan kepadanya (Nitisemito, 1996). Pengalaman menjadi faktor utama dalam perkembangan seseorang, pengalaman hanya mungkin diperoleh dalam hubungan lingkungannya (Sedarmayanti, 2011)

Menurut Siagian (2008) pengalaman kerja merupakan pelajaran yang diperoleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dialami dalam perjalanan hidup. Marwansyah (2014) pengalaman kerja menjadi suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Pengalaman kerja sebagai derajat penguasaan pengetahuan serta keterampilan individu dalam bidang kerjanya yang diukur dari masa kerja dan derajat keterampilan serta, keterampilan yang diakuisisinya (Farozi et al., 2018).

Berdasarkan berbagai definisi pengalaman kerja yang dikemukakan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa pengalaman kerja merujuk pada lama pegangan yang dimiliki karyawan itu sendiri yang merupakan suatu keahlian yang diperoleh dari cara pengorganisasian serta kemahiran yang dikuasai karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas yang pekerjaannya. Definisi-definisi tersebut menekankan bahwa pengalaman kerja bukan hanya terkait dengan lama masa kerjanya melainkan, pemahaman karyawan dari suatu bentuk keahlian yang dimiliki serta keikutsertaan karyawan tersebut dalam menjalankan atau menyelesaikan tugasnya.

#### **a. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Manullang (2009), terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi pengalaman kerja yaitu sebagai berikut:

a. Waktu

Semakin lama karyawan dalam menjalankan tugasnya, maka akan menghasilkan pengalaman kerja yang lebih banyak pula.

b. Frekuensi

Semakin sering menjalankan pekerjaan yang sejenisnya maka karyawan tersebut akan menghasilkan pengalaman kerja yang lebih bagus pula.

c. Jenis tugas

Semakin banyaknya bentuk tugas yang dikerjakan, maka karyawan tersebut juga akan menghasilkan pengalaman kerja yang lebih luas dan lebih bagus.

d. Penerapan

Semakin sering diterapkan sikap, keahlian dan pengetahuan karyawan dalam menjalankan tugas, tentu mampu mengembangkan pengalaman kerja karyawan tersebut.

**b. Indikator pengalaman kerja**

Pengalaman kerja karyawan sebagai gambaran dari tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan karyawan. Adapun beberapa indikator-indikator pengalaman kerja yang dikemukakan oleh Foster (2007), sebagai berikut :

a. Lama waktu/ masa kerja

Lamanya waktu atau masa kerja diukur dengan melihat apa saja pekerjaan yang sudah dicapai karyawan sehingga mampu mengerti bentuk tugas dari suatu pekerjaan serta sudah menjalankannya dengan bagus.

b. Tingkat pemahaman serta kemahiran yang dipunya

Pengetahuan memacu pada suatu bentuk, kebijakan, tahap prinsip atau data lain yang diperlukan oleh karyawan serta keahlian untuk mengetahui dan menetapkan informasi. Sedangkan kemahiran memacu pada keahlian diri seseorang yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya.

c. Penguasaan terhadap tugas serta peralatan

Tingkat pengendalian karyawan dalam menjalankan aspek-aspek teknik peralatan serta teknik tugas.

**B. Penelitian Terdahulu**

Adapun dalam penelitian ini, peneliti memberikan gambaran dari beberapa penelitian terdahulu yang serupa, sebagai referensi dalam penelitian. Dari beberapa ringkasan dari hasil penelitian terdahulu dapat dilihat pada Tabel 2.1 berikut:

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No.	Tema Penelitian dan Nama Peneliti	Variabel dan Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Etos Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Grand Puri Persasa (COLORLINK BALI) (Sain et al., 2023)	Variabel: - Etos Kerja - Pengembangan Karir - Lingkungan Kerja - Produktivitas Kerja  Analisis data menggunakan: Analisis regresi linier berganda dengan <i>statistical package of social science (SPSS)</i> versi <i>25 for Windows</i> .	a. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. b. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. c. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
2.	Pengaruh Etos Kerja, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru YPP SABILAL MUHTADIN BALIKPAPAN (Munawarah et al., 2022)	Variabel: - Etos Kerja - Pendidikan - Pengalaman Kerja - Produktivitas Kerja Guru	a. Etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja guru. b. Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru. c. Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja guru

		Analisis data menggunakan: Analisis regresi linear berganda dengan SPSS.	d. Secara simultan etos kerja, pendidikan, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja guru.
3.	Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado (Rumtotmey et al., 2022)	Variabel: - Pengalaman Kerja - Disiplin Kerja - Lingkungan Kerja - Produktivitas Kerja  Analisis data menggunakan: Analisis regresi linear berganda dengan SPSS.	a. Pengalaman kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. b. Disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. c. Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. d. Pengalaman kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.
4.	Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap	Variabel: - Keterampilan - Pengalaman Kerja	a. Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

	<p>Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Hijab Sidoarjo (Putri et al., 2024)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengawasan Kerja</li> <li>- Produktivitas Kerja</li> </ul> <p>Analisis data menggunakan: Analisis regresi linear berganda dengan SPSS.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>b. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.</li> <li>c. Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.</li> <li>d. Keterampilan, pengalaman kerja dan pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.</li> </ul>
5.	<p>Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Produktivitas Kerja Guru di SDN Desa Mawar, Kota Banjarmasin (Zakaria, 2021)</p>	<p>Variabel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Etos Kerja</li> <li>- Kepuasan Kerja</li> <li>- <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i></li> <li>- Produktivitas Kerja</li> </ul> <p>Analisis data menggunakan: Analisis regresi linier berganda dengan SPSS.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Etos kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja guru.</li> <li>b. Kepuasan kerja secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru.</li> <li>c. Organizational Citizenship Behavior (OCB) secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru.</li> <li>d. Etos kerja, kepuasan kerja, dan OCB secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru.</li> </ul>

6.	<p>Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Benih Ikan (BBI) Pengujian (Wirayani et al., 2018)</p>	<p>Variabel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Disiplin Kerja</li> <li>- Pengalaman Kerja</li> <li>- Kepuasan Kerja</li> <li>- Etos Kerja</li> <li>- Produktivitas Kerja</li> </ul> <p>Analisis data menggunakan: Analisis regresi linear berganda dengan SPSS versi 24.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.</li> <li>b. Pengalaman kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.</li> <li>c. Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja</li> <li>d. Etos kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja.</li> <li>e. Disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja dan etos kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.</li> </ul>
7.	<p>Pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Binjai (Syafriadi et al., 2021)</p>	<p>Variabel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi</li> <li>- Etos Kerja</li> <li>- Disiplin Kerja</li> <li>- Produktivitas Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.</li> <li>b. Etos Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.</li> <li>c. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.</li> </ul>

		Analisis data menggunakan: Analisis regresi berganda dengan <i>structural equation modeling</i> (SEM) berbasis <i>Partial Least Square</i> (PLS).	d. Motivasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.
8.	Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Manado (Lengkong et al., 2020)	Variabel: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Etos Kerja</li> <li>- Lingkungan Kerja</li> <li>- Budaya Organisasi</li> <li>- Produktivitas Kerja</li> </ul> <p>Analisis data menggunakan: Analisis regresi berganda dengan SPSS versi 23.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Secara parsial etos kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.</li> <li>b. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.</li> <li>c. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.</li> <li>d. Secara simultan etos kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.</li> </ul>
9.	Pengaruh Etos Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada	Variabel: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Etos Kerja</li> <li>- Beban Kerja</li> <li>- Lingkungan Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Etos kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.</li> <li>b. Beban kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.</li> </ul>

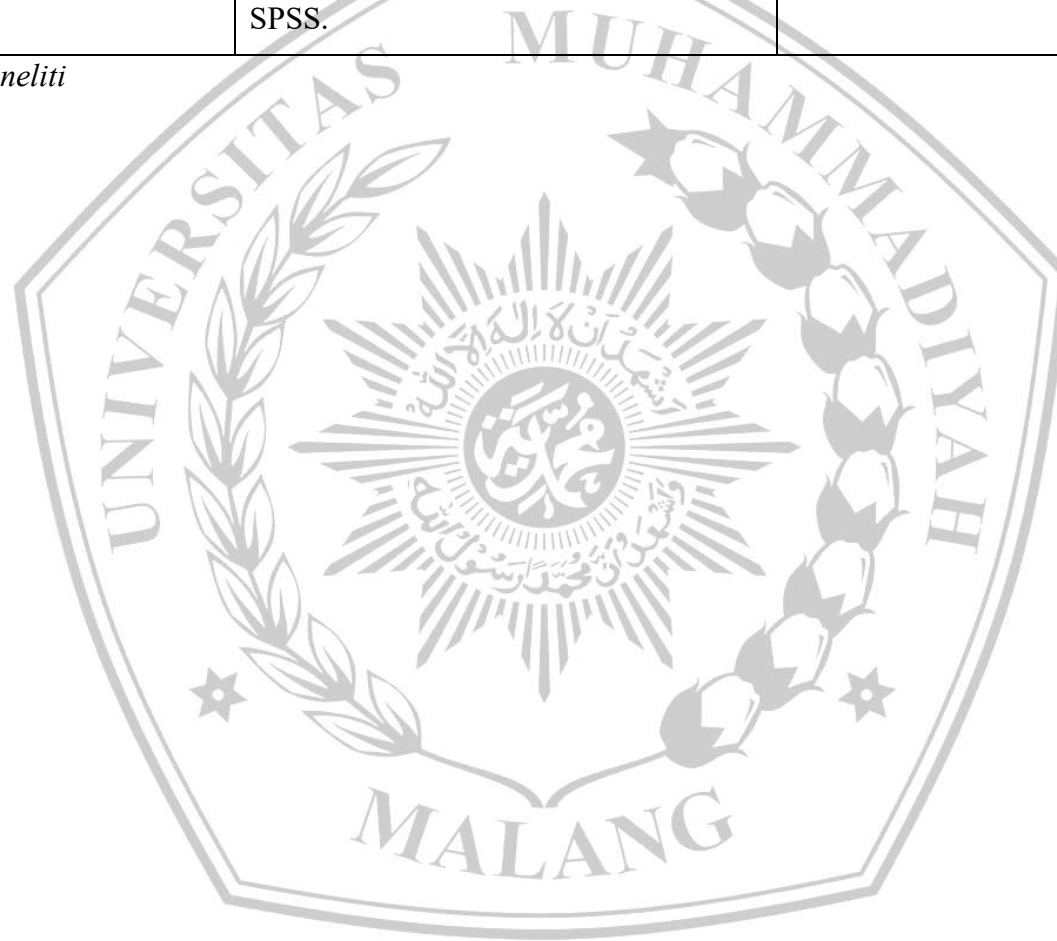
	Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Minahasa Selatan (Karauwan et al., 2024)	- Produktivitas Kerja  Analisis data menggunakan: Analisis regresi linier berganda dengan SPSS versi 23.	c. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. d. Etos kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja.
10.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Pama Imu (Kurniawan & Rimas, 2021)	Variabel: - Lingkungan Kerja - Motivasi - Pengalaman Kerja - Produktivitas Kerja  Analisis data menggunakan: Analisis regresi linear berganda dengan SPSS.	a. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. b. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. c. Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
11.	Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Etos Kerja Terhadap Pengalaman Kerja Karyawan (Riani & Putra, 2023)	Variabel: - Tingkat Pendidikan - Etos Kerja - Pengalaman kerja	a. Tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap pengalaman kerja. b. Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap pengalaman kerja.

		Analisis data menggunakan: Analisis regresi berganda dengan bantuan <i>software</i> IBM SPSS.	c. Tingkat pendidikan dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap pengalaman kerja.
12.	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Dengan Pengalaman Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Sari et al., 2024)	Variabel: - Etos Kerja - Produktivitas - Pengalaman Kerja  Analisis data menggunakan: Analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS.	a. Etos kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. b. Pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. c. Etos kerja dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. d. Pengalaman kerja mampu memediasi pengaruh etos kerja pada produktivitas kerja. e. Etos kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui pengalaman kerja.
13.	Latar Belakang Pendidikan, Etos Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap	Variabel: - Pendidikan - Etos Kerja	a. Latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap pengalaman kerja karyawan.

	Pengalaman Kerja Karyawan PT. Solusi Teknik Industri Semarang (Sandra & Liana, 2024)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pelatihan Kerja</li> <li>- Pengalaman Kerja</li> </ul> <p>Analisis data menggunakan: Analisis regresi linier berganda dengan aplikasi SPSS.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>b. Etos kerja tidak berpengaruh terhadap pengalaman kerja karyawan.</li> <li>c. Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap pengalaman kerja karyawan.</li> </ul>
14.	Pengaruh Karakteristik Individu dan Etos Kerja Terhadap Pengalaman Kerja Karyawan PT. Bukit Sejahtera Kabupaten Gowa (Rahmawati, 2020)	<p>Variabel :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Karakteristik Individu</li> <li>- Etos Kerja</li> <li>- Pengalaman Kerja</li> </ul> <p>Analisis data menggunakan: Analisis regresi linier berganda dengan aplikasi SPSS.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap pengalaman kerja karyawan.</li> <li>b. Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap pengalaman kerja.</li> <li>c. Karakteristik individu dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap pengalaman kerja.</li> </ul>
15.	Pengaruh Kompensasi dan Etos Kerja Terhadap Pengalaman Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Rogojampi Kabupaten Banyuwangi (Inayah et al., 2023)	<p>Variabel :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompensasi</li> <li>- Etos Kerja</li> <li>- Pengalaman Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap pengalaman kerja.</li> <li>b. Etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap pengalaman kerja.</li> </ul>

		<p>Analisis data menggunakan: Analisis regresi linier berganda dengan aplikasi SPSS.</p>	<p>c. Kompensasi dan etos kerja memiliki pengaruh terhadap pengalaman kerja</p>
--	--	--	---

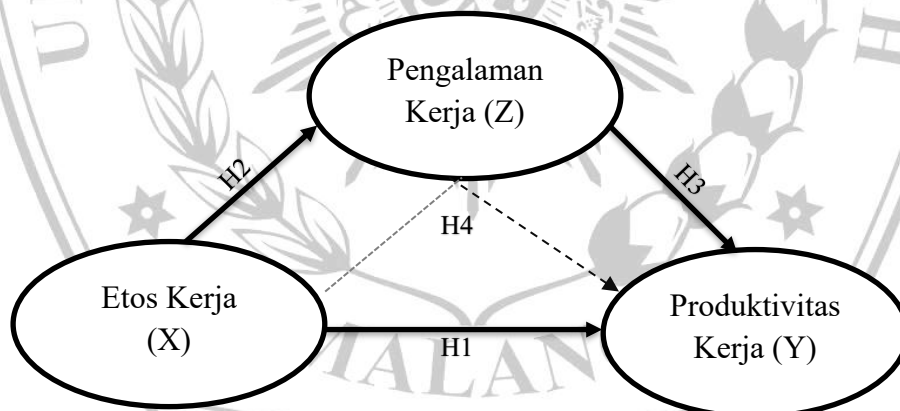
Sumber : *Data diolah peneliti*



Tabel 2.1 menunjukkan terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian saat ini. Persamaan dalam penelitian tersebut terdapat pada variabel yang digunakan yaitu produktivitas kerja, etos kerja, serta pengalaman kerja. Adapun perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu adanya perbedaan pada variabel tambahan, objek penelitian, waktu pelaksanaan penelitian, dan tempat penelitian.

### C. Kerangka Pikir

Berdasarkan penelitian terdahulu dan tinjauan teori maka disajikan dalam bentuk kerangka konseptual yang pada penelitian ini menggunakan variabel independen, yaitu etos kerja (X), variabel dependen, yaitu produktivitas kerja (Y) dan pengalaman kerja (Z) sebagai variabel intervening. Sehingga dapat dikatakan pada penelitian ini, kerangka pikir digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

### D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pernyataan logis yang diantisipasi terjadi antara dua variabel atau lebih, yang dirumuskan dan diuji dalam bentuk proposisi, serta merupakan kerangka teoritis yang dibangun untuk studi penelitian berdasarkan struktur ilmiah (Sugiyono, 2015). Disamping itu, hipotesis sebagai prediksi yang

dapat diuji secara empiris dan membentuk dasar untuk menyusun struktur konseptual penelitian, merujuk perancangan studi, dan memberikan landasan logis bagi pengujian hipotesis melalui metode ilmiah (Yusuf, 2016).

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

Mathis dan Jackson (2017) menjelaskan etos kerja meliputi totalitas kepribadian seseorang serta bagaimana mereka mengungkapkan, menginterpretasikan, meyakini dan memberikan makna pada suatu hal. Terdapat penelitian oleh Wirayani et al., (2018) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian oleh Sain et al., (2023) dan Zakaria (2021) menyatakan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Adapun penelitian Munawarah et al., (2022) menunjukkan etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Selain itu, penelitian oleh Syafriadi (2021) menyatakan bahwa etos kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dari hasil penelitian terdahulu dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

#### 2. Pengaruh etos kerja terhadap pengalaman kerja

Melalui etos kerja yang baik pekerjaan yang diemban akan dilaksanakan dengan lancar dan sukses sesuai dengan apa yang diinginkan. Penelitian Rahmawati (2020) menunjukkan etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap pengalaman kerja. Penelitian oleh Inayah et al., (2023) menyatakan etos kerja secara signifikan berpengaruh terhadap pengalaman kerja. Penelitian oleh Riani & Putra (2023) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap pengalaman kerja. Dari hasil penelitian terdahulu bisa dinyatakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2: Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap pengalaman kerja

### 3. Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja

Pengalaman kerja meliputi banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki oleh seseorang dan lamanya mereka bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut (Siagian, 2006). Penelitian Rumtotmey et al., (2022) menyatakan bahwa pengalaman kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Terdapat penelitian oleh Putri et al., (2024) pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Munawarah et al., (2022) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja guru. Dalam beberapa hasil penelitian yang ada, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3: Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

### 4. Pengalaman kerja memediasi pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja

Terdapat penelitian Sari et al., (2024) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja melalui pengalaman kerja sebagai intervening atau mediasi. Dari hasil penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H4: Pengalaman kerja memediasi pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja