

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, ETOS KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI DALAM PERSPEKTIF
ETIKA BISNIS ISLAM
(Studi Pada Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan
Dan Hortikultura Provinsi Lampung)**

SKRIPSI

Oleh

**KATRIN AYU NURLOVA
NPM. 1851040218
Program Studi: Manajemen Bisnis Syariah**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
2024 M/1445 H**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, ETOS KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI DALAM PERSPEKTIF
ETIKA BISNIS ISLAM
(Studi Pada Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan
Dan Hortikultura Provinsi Lampung)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Ilmu Manajemen Bisnis Syariah**

Oleh

KATRIN AYU NURLOVA

NPM: 1851040218

Program Studi: Manajemen Bisnis Syariah

Pembimbing I: A. Zuliansyah, S.Si., M.M.

Pembimbing II: Vicky F Sanjaya, M.Sc.

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
2024 M/1445 H**

ABSTRAK

Berdasarkan hasil *pra survey* yang telah dilakukan peneliti lakukan menunjukkan masih banyak pegawai yang melakukan pekerjaan kurang optimal, masih ada saja pegawai yang telat datang dan tidak memakai atribut yang lengkap, pegawai tidak memiliki etos kerja yang baik, ada beberapa pegawai yang merasa jika lingkungan kerjanya kurang nyaman, seperti penataan ruang kerja yang tidak sesuai, temperatur suhu ruang kurang sesuai, tidak adanya tempat ibadah, hal hal tersebut dapat menurunkan produktivitas kerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian akan dilakukan pada pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Lampung yang berjumlah 109 responden. Penarikan sampel di dalam penelitian ini menggunakan *non-probability sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan *software* SPSS versi 20 dalam pengolahan data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis didukung yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja (X1) terhadap produktivitas kerja (Y), terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y), terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja (X3) terhadap produktivitas kerja (Y), disiplin kerja (X1), etos kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh secara bersama-sama signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Lampung. *Kelima*, dalam perspektif etika bisnis Islam produktivitas kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Lampung sudah menjalankan pekerjaan sesuai dengan syariat Islam melalui bersikap adil atas pemberian imbalan, tidak membedakan pegawai lainnya.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Etos Kerja, Lingkungan Kerja, dan Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

Based on the results of the pre-survey conducted by researchers, it shows that there are still many employees who do less than optimal work, there are still employees who arrive late and do not wear complete attributes, employees do not have a good work ethic, there are several employees who feel that the work environment is lacking. comfortable, such as inappropriate work space arrangement, inappropriate room temperature, lack of a place of worship, these things can reduce employee work productivity.

This study uses a quantitative approach. The research will be conducted on employees of the Food Security, Food Crops and Horticulture Department of Lampung Province, totaling 109 respondents. Sampling in this study used non-probability sampling. Data collection was carried out by distributing questionnaires directly. The data analysis method used in this research is using SPSS version 20 software in data processing.

The results of the research show that the supported hypothesis is that there is a positive and significant influence between work discipline (X1) on work productivity (Y), there is a positive and significant influence between work ethic (X2) on work productivity (Y), there is a positive and significant influence on the work environment (X3) on work productivity (Y), work discipline (X1), work ethic (X2) and work environment (X3) have an equally significant influence on work productivity (Y) of employees of the Department of Food Security, Food Crops and Horticulture Lampung province. Fifth, from the perspective of Islamic business ethics, the work productivity of the employees of the Food Security, Food Crops and Horticulture Department of Lampung Province has carried out their work in accordance with Islamic law through fair thinking in providing imbalances, not discriminating against other employees.

Keywords: Work Discipline, Work Ethic, Work Environment, and Employee Productivity.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Katrin Ayu Nurlova
NPM : 1851040218
Progran Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dalam Perspektif Etika Bisnis Islam (Studi Pada Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Lampung)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun sanduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau dalam daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 29 April 2024
Penulis,



Katrin Ayu Nurlova
NPM. 1851040218



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Suratmin Sukarame I Bandar Lampung Telp (0721) 703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dalam Perspektif Etika Bisnis Islam (Studi Pada Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Lampung)

Nama : Katrin Ayu Nurlova

NPM : 1851040218

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam sidang
Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam
Negeri Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

A. Zuliansyah, S.Si., M.M.

NIP. 198302222009121003

Vicky F Sanjaya, M. Sc.

NIP. 199411122019031009

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah

Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E

NIP. 197905142003121003



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Suratmin Sukarame I Bandar Lampung Telp (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DALAM PERSPEKTIF ETIKA BISNIS ISLAM (Studi Pada Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Lampung)”** disusun oleh **Katrin Ayu Nurlova, NPM 1851040218** Program Studi **Manajemen Bisnis Syariah** telah diujikan dalam sidang munaqosah **Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung** pada Hari/Tanggal: **Kamis, 04 April 2024.**

TIM / DEWAN PENGUJI :

Ketua Sidang : Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E. (.....)

Sekretaris : Oza Restianita, M.E. (.....)

Penguji I : Suhendar, S.E., M.E. (.....)

Penguji II : A. Zuliansyah, S.Si., M.M. (.....)

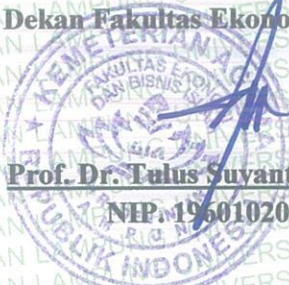
Penguji III : Vicky F Sanjaya, M.Sc. (.....)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Tulus Suyanto., M.M , Akt., C.A

NIP. 196010201988031005



MOTTO

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنُجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ٩٧

“Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan”.

(Q.S. An-Nahl:97)



PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur saya ucapkan *Alhamdulillah* kepada Allah SWT. Karena atas rahmat dan hidayah-Nya saya mampu menyelesaikan skripsi ini dengan iman, taqwa dan rasa sabar. Karya tulis ini saya persembahkan untuk:

1. Saya persembahkan skripsi yang telah saya susun ini kepada Ayah dan Ibu tercinta, yang selalu memberikan cinta, kasih sayang dan doa restu yang tiada henti kepada anaknya. Terimakasih untuk segala motivasi, nasihat dan pengorbanan, sehingga saya bisa menyelesaikan masa studi saya. Kalian sangat berarti bagi saya.
2. Saya persembahkan skripsi ini kepada adik-adik tersayang yang selalu memberikan kasih sayang, canda tawa setiap harinya serta memberikan doa dan dukungan hingga saat ini, terimakasih dan sayang ku untuk kalian.
3. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Skripsi ini saya persembahkan untuk sahabat-sahabat terbaik yang senantiasa memberikan arahan, dukungan serta motivasi. Kalian sudah menjadi teman terbaik untuk saya selama menempuh pendidikan sarjana.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Katrin Ayu Nurlova, lahir di Bandar Lampung pada tanggal 01 Mei 2000, anak pertama dari 3 bersaudara, buah kasih pasangan dari Ayahanda “Tri Mulyadi” dan Ibunda “Karyati”. Penulis pertama kali menempuh pendidikan tepat pada umur 5 tahun di Taman Kanak-Kanak (TK) Bakti II Arrusydah tahun 2005. Pada tahun 2006 penulis melanjutkan di Sekolah Dasar (SD) Pada SD Negeri 1 Tanjung Agung dan selesai pada tahun 2012, dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 5 Bandar Lampung dan selesai pada tahun 2015, dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) pada SMK Negeri 4 Bandar Lampung, penulis mengambil Jurusan Perbankan dan selesai pada tahun 2018. Kemudian pada tahun 2018 penulis terdaftar pada salah satu Perguruan Tinggi Negeri (PTN) Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, dan Alhamdulillah selesai tahun 2024.

Berkat usaha dan disertai doa dari kedua orang tua serta petunjuk dan ridho Allah SWT, dalam menjalani segala aktivitas akademik di Perguruan Tinggi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dalam Perspektif Etika Bisnis Islam (Studi Pada Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Lampung)”.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT atas segala kemudahan, pertolongan, kasih sayang, serta anugerah yang tak terhingga kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, serta shalawat dan salam kepada Nabi besar Muhammad SAW, yang telah memberikan contoh *akhlakul kharimah* bagi seluruh muslim penjuru dunia. Terwujudnya skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi dalam Program Studi Manajemen Bisnis Syariah S1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dalam Perspektif Etika Bisnis Islam (Studi Pada Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Lampung)”. Penulisan ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, baik petunjuk dan masukan secara langsung maupun tidak langsung, terutama di lingkungan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan, mengingat keterbatasan penulis dalam hal pengetahuan, kemampuan, pengalaman dan juga waktu. Namun inilah terbaik yang dapat penulis lakukan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan bagi penyempurnaan skripsi ini. Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini. Terimakasih penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Tulus Suryanto, S.E., M.M., Akt., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
2. Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E. selaku ketua jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
3. A. Zuliansyah, S.Si., M.M., selaku pembimbing akademik satu yang selalu memberikan bimbingan, arahan, saran dan kritik dalam proses penyelesaian skripsi ini.

4. Vicky F Sanjaya, M.Sc., selaku pembimbing akademik dua yang selalu sabar dalam membimbing dan memberikan motivasi serta pengarahan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan banyak ilmu dan pelajaran serta memberi masukan yang InshaAllah dapat menjadi pedoman dan bekal untuk penulis.
6. Pespustakaan pusat UIN Raden Intan Lampung dan perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah menyediakan banyak materi dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Para responden yang telah ikhlas meluangkan waktunya untuk membantu mengisi kuisinoner dalam penelitian skripsi ini.
8. Teman-teman terbaik ku Karmila, Intan Kumala Sari, Diah Ayu Retno Palupi, Emilia Firsa, dan Tania Rezki Farha yang telah memberikan semangat tiada henti sampai saat ini, terimakasih telah mewarnai hari-hari selama proses perkuliahan.
9. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, namun telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Bandar Lampung, 29 April 2024
Peneliti,

Katrin Ayu Nurlova

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
PERSETUJUAN.....	v
PENGESAHAN.....	vi
MOTTO.....	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
RIWAYAT HIDUP.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah.....	2
C. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	11
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	12
H. Sistematika Penulisan.....	16

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Teori Yang Digunakan.....	17
1. Teori Produktivitas (Hugo Munsterberg).....	17
2. Teori Semangat Kerja (Alex NitiseMITO).....	17
3. Produktivitas Kerja.....	18
a. Pengertian Produktivitas Kerja.....	18
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	19
c. Dimensi Produktivitas Kerja.....	21
d. Indikator Produktivitas Kerja.....	21
e. Produktivitas Dalam Perspektif Islam.....	22

4.	Disiplin Kerja.....	24
a.	Pengertian Disiplin Kerja	24
b.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	25
c.	Tujuan Disiplin Kerja	25
d.	Indikator Disiplin Kerja.....	26
e.	Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam	27
5.	Etos Kerja	29
a.	Pengertian Etos Kerja	29
b.	Ciri-ciri Etos Kerja	30
c.	Indikator Etos Kerja	31
d.	Etos Kerja Dalam Perspektif Islam.....	32
e.	Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Islam	33
6.	Lingkungan Kerja	35
a.	Pengertian Lingkungan Kerja	35
b.	Jenis-jenis Lingkungan Kerja	36
c.	Faktor-faktor Lingkungan Kerja.....	37
d.	Indikator Lingkungan Kerja	38
e.	Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Islam.....	38
7.	Etika Bisnis Islam	40
a.	Pengertian Etika Bisnis Islam	40
b.	Etika Berprofesi Dalam Pandangan Islam	41
c.	Indikator Etika Bisnis Islam	43
8.	Kerangka Pemikiran.....	44
B.	Pengajuan Hipotesis	44

BAB III METODE PENELITIAN

A.	Waktu dan Tempat Penelitian.....	51
1.	Waktu Penelitian.....	51
2.	Tempat Penelitian	51
B.	Jenis Penelitian.....	51
C.	Populasi dan Sampel	52
1.	Populasi	52
2.	Sampel	52
D.	Teknik Pengumpulan Data	53
E.	Definisi Operasional Variabel	54

F. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	57
1. Uji Validitas.....	57
2. Uji Reliabilitas	57
G. Pengujian Hipotesis.....	58
1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	58
2. Uji T.....	59
3. Uji F.....	59
4. Uji Koefisien Determinasi.....	60

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	61
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	61
2. Karakteristik Responden	67
3. Distribusi Jawaban Responden.....	74
4. Uji Validitas dan Reliabilitas	77
5. Uji Hipotesis	80
B. Pembahasan Penelitian	83

BAB V PENUTUP

A. Simpulan.....	102
B. Rekomendasi	103

DAFTAR RUJUKAN.....	104
----------------------------	------------

LAMPIRAN.....	113
----------------------	------------

DAFTAR TABEL

1. Fasilitas Lingkungan Kerja Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung	7
2. Penelitian Terdahulu.....	12
3. Skala Likert	53
4. Definisi Operasional Variabel	54
5. Usia Responden.....	67
6. Jabatan Responden	67
7. Jenis Kelamin Responden.....	73
8. Tanggapan Responden Pada Variabel Disiplin Kerja (X1)	75
9. Tanggapan Responden Pada Variabel Etos Kerja (X2)	75
10. Tanggapan Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja (X3)	76
11. Tanggapan Responden Pada Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y).....	77
12. Hasil Uji Validitas	78
13. Hasil Uji Reliabilitas	80
14. Hasil Uji T.....	80
15. Hasil Uji F.....	82
16. Hasil Koefisien Determinasi.....	83

DAFTAR GAMBAR

1. Daftar Ketidaksiplinan Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung 4
2. Kerangka Pemikiran 45
3. Struktur Organisasi Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Lampung 66



DAFTAR LAMPIRAN

I. Kuesioner Penelitian	114
II. Deskripsi Responden.	121
III. Hasil Uji Validitas	129
IV. Hasil Uji Reliabilitas	130
V. Hasil Uji T.....	131
VI. Hasil Uji F.....	131
VII. Hasil Koefisien Determinasi	131
VIII. Dokumentasi.....	132
IX. Bukti Lulus Turnitin.....	135
X. Rincian Hasil Cek Turnitin.....	136



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebagai langkah awal untuk memahami judul skripsi ini, dan untuk menghindari kesalahpahaman, maka penulis merasa perlu untuk menjelaskan beberapa kata yang menjadi judul skripsi ini. Adapun judul skripsi yang dimaksudkan adalah **“Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dalam Perspektif Etika Bisnis Islam (Studi Pada Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung).”** Adapun uraian pengertian beberapa istilah yang terdapat dalam judul proposal ini yaitu, sebagai berikut:

1. Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang ada atau yang timbul dari sesuatu (orang, benda, dan sebagainya) yang berkuasa atau yang berkekuatan (gaib dan sebagainya).¹

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah pemberlakuan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika dan norma kerja, sehingga tercipta suasana kerja yang tertib, tenang, aman, dan menyenangkan.²

3. Etos Kerja

Etos kerja adalah sebuah watak atau karakter yang menggambarkan keseluruhan diri seseorang, seperti sikap, kepribadian, akhlak, perilaku dan etika seseorang dalam menjalani pekerjaan.³

¹ E. R. (Eribka) David, M. (Mariam) Sondakh, and S. (Stefi) Harilama, “Pengaruh Konten Vlog Dalam Youtube Terhadap Pembentukan Sikap Mahasiswa Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Sam Ratulangi,” *Acta Diurna* 6, no. 1 (2017): 93363. 5.

² Sindu Muliato, *Panduan Lengkap Supervisi Perspektif Syariah* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2006). 171.

³ Eko Jalu Santoso, *Good Ethos: 7 Etos Kerja Terbaik Dan Mulia* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2014). 6.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan.⁴

5. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan suatu produk, baik berupa barang maupun jasa yang secara kualitatif atau kuantitatif semakin bertambah dari waktu ke waktu.⁵

6. Etika Bisnis Islam

Etika bisnis dalam Islam adalah aktivitas bisnis yang berbasis kepada aturan-aturan ilahiah dan bertujuan untuk selalu mengingat Allah dalam rangka beribadah dan menghasilkanmaslahat tidak hanya untuk diri sendiri maupun orang lain, serta menjauhkan dari berbagai tindakan-tindakan yang merugikan orang lain.⁶

Berdasarkan beberapa uraian di atas, dapat dipahami bahwa judul yang dimaksud dalam penelitian ini adalah menganalisis pengaruh dari disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Lampung.

B. Latar Belakang Masalah

Memasuki era globalisasi, sebuah organisasi dituntut untuk memiliki suatu keunggulan bersaing sekaligus guna memenangkan persaingan yang terjadi secara global, sehingga setiap anggota organisasi harus memberikan kontribusi yang

⁴ Saiful Bahri, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja* (Surabaya: CV. Jakad Publishing Surabaya, 2018). 40.

⁵ Eni Mahawati, dkk. *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021). 12.

⁶ Havis Aravik H. Fakhry Zamzam, *Etika Bisnis Islam Seni Berbisnis Keberkahan* (Yogyakarta: Deepublish, 2020). 16.

terbaik dalam mendukung pelaksanaan strategi organisasi guna mencapai tujuan organisasi.⁷

Produktivitas tenaga kerja memiliki implikasi penting bagi gaya hidup dan semangat seluruh pegawai. Pegawai terus berusaha untuk meningkatkan kualitas hidup mereka. Keadaan hari ini harus lebih baik dari kemarin, kualitas hidup hari esok harus lebih baik dari hari ini, dan produktivitas perlu ditingkatkan dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan.⁸ Berbagai tujuan yang ingin dicapai Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura adalah meningkatkan produksi dan daya saing produk pertanian serta kesejahteraan petani.⁹ Pengertian disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.¹⁰

Berdasarkan hasil *pra survey* yang telah dilakukan peneliti lakukan menunjukkan masih banyak pegawai yang melakukan pekerjaan kurang optimal, dan masih banyak pegawai yang tidak mempunyai *skill* atau *gaptek* dalam pengoperasian komputer, kurangnya hubungan kerja dan kurangnya pengawasan oleh atasan membuat menurunnya produktivitas kerja. Masih ada saja pegawai yang telat datang dan tidak memakai atribut yang lengkap. Selain itu pegawai tidak memiliki etos kerja yang baik, tidak disiplin dalam melakukan pekerjaan, menyelesaikan tugas tidak tepat waktu dan kurangnya motivasi kerja dan yang terakhir ialah ada beberapa pegawai yang merasa jika lingkungan kerjanya kurang nyaman, seperti penataan ruang kerja yang tidak sesuai, temperatur suhu ruang kurang sesuai, tidak adanya tempat ibadah, hal hal tersebut dapat menurunkan produktivitas kerja pegawai. Berikut adalah gambar diagram ketidakdisiplinan

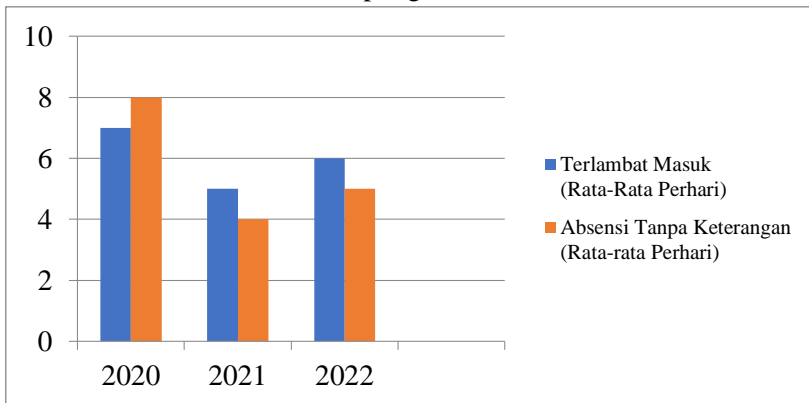
⁷ Wahyu Maulid Adha and Arifhan Ady, "Peran Msdm Sebagai Strategi Keunggulan Bersaing Di Era Kompetisi Global Pada Dinas Pertanian Dan Peternakan Kab. Majene," *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal* 3, no. 1 (2020): 33–41.

⁸ Ibid. 34.

⁹ Ibid. 1096.

¹⁰ Ibid. 1097.

pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung:



Gambar 1

Daftar Ketidaksiplinan Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung
Sumber: Pimpinan Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung, 2023

Grafik di atas menunjukkan bahwa pegawai yang tidak disiplin mengalami fluktuatif yang dapat dilihat tingkat absensi pegawai dalam 3 tahun terakhir, hal ini disebabkan kurangnya ruda kedisiplinan pegawai, etos kerja dan faktor lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai sehingga pegawai kurang melaksanakan disiplin yang telah ditentukan.


Dalam ajaran Islam, manusia juga harus memiliki rasa keimanan yang kuat agar segala sesuatunya dilakukan dengan jujur dan ikhlas. Islam sebagai ajaran Allah SWT yang sempurna dan lengkap terdiri dari beberapa hal, aspek yang berkaitan dengan hidup dan kehidupan manusia, antara lain: aspek perubahan.¹¹ Menurut penjelasan isi Al-Qur'an, Surat Ar-Ra'd ayat 11 mengatakan:

لَهُ مَعْقَبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ۝ ۱۱

¹¹ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Histories Dan Kontemporer*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008). 67.

Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia. (Q.S Ar-Rad:11).

Secara umum etos kerja merupakan semua kebiasaan baik meliputi disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, sabar yang berdasar pada etika yang harus dilakukan di tempat kerja.¹² Semakin tinggi etos kerja maka semakin tinggi juga produktivitas yang mempengaruhi terciptanya kedisiplinan, sikap mental yang kuat, ambisi dan orientasi progresif dalam bekerja, sehingga mempengaruhi produktivitas kerja.¹³



Untuk mendapatkan data etos kerja yang lainnya penulis melakukan wawancara dengan bapak Subektian selaku kepala sub koordinator keuangan dan aset. Dari hasil wawancara tersebut menyebutkan bahwa saat melakukan pemantauan secara diam-diam cukup banyak didapati pegawai yang tidak bekerja saat jam kerja berlangsung, tentu ini termasuk kurangnya etos kerja pegawai karena tidak adanya semangat kerja dari pegawai itu sendiri. Hasil wawancara dengan bapak Subektian juga menyebutkan sebagian pegawai ada yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, padahal pekerjaan tersebut tidaklah terlalu sulit, dengan demikian koordinator lapangan menyimpulkan bahwa etika saat bekerja pegawai tersebut sangatlah kurang. Hasil wawancara ini membuktikan adanya penyimpangan etos kerja bertolak dari deskripsi asal usul kata dan definisi, jelas terlihat bahwa etos nyata di dalam pengertiannya, etika menjadi bagian dari alasan

¹² Abdul Rachman Saleh and Hardi Utomo, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang”, Vol. 11 No. 1 (2018), p. 28–50, <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160.:33>

¹³ N Hamid et al., “Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Hotel Claro Kota Kendari”, Vol. 1 No. 1 (2021), p. 200–215,.: 202

atau dasar berpikir, bersikap, dan bertindak (etos). Dari ungkapan tersebut maka pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu disimpulkan memiliki dasar berpikir yang tidak baik, dan kurangnya bertindak dalam menyelesaikan pekerjaannya.¹⁴

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat memengaruhi diri pegawai dalam menjalankan suatu pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan. Secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas serta pekerjaannya dengan maksimal. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan produktivitas pegawai. Produktivitas pegawai merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja pegawai dan meningkatkan produktivitas pegawai.¹⁵

Berdasarkan *pra survey* yang dilakukan di Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung, produktivitas pegawai pada kondisi belum optimal dilihat dari tingkat absensi pegawai yang tergolong tinggi. Tingkat absensi pegawai tinggi karena pegawai sering tidak masuk kerja karena sakit namun tidak membawa surat keterangan dokter, terdapat pegawai yang kurang disiplin mentaati peraturan yang ditetapkan seperti sering terlambat saat datang ke tempat kerja dan pulang lebih awal. Selain itu, kurangnya koordinasi dan dukungan antara sesama pegawai. Adapun fasilitas yang disediakan di Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung yaitu sebagai berikut:

Tabel 1

Fasilitas Lingkungan Kerja Dinas Ketahanan Pangan,
Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung

No.	Fasilitas	Jumlah
-----	-----------	--------

¹⁴ Wawancara, Subektian, pada tanggal, 18 Juli 2024, Pkl. 15.00 WIB

¹⁵ Alfian Madjidu, Idrus Usu, and Yakup Yakup, "Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai," *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5, no. 1 (2022): 444–62, <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598.lis>

1.	AC	10
2.	Lampu Penerangan	7
3.	Toilet/WC	2
4.	Komputer	14
5.	Meja	30
6.	CCTV	5

Sumber Data: Pimpinan Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung, 2023

Berdasarkan tabel di atas, fasilitas lingkungan kerja kurang memadai. Selain fasilitas yang kurang serta kondisi udara, penerangan dan pewarnaan di dalam ruangan juga dalam kondisi yang kurang baik. Selain itu terdapat beberapa pegawai yang kurang berminat untuk mengikuti studi lanjut yang bermanfaat secara khusus (dalam diri) untuk mengevaluasi diri dalam bekerja guna mencapai kinerja yang maksimal.

Terjadi perbedaan penelitian terdahulu (gap teoritis) mengenai disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Kuswibowo¹⁶, Widhayani, Syahputra dan Dewi¹⁷ menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Namun hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Saleh dan Utomo menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.¹⁸ Penelitian yang dilakukan oleh Palendeng menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada pengrajin rumah panggung di Kelurahan Woloan

¹⁶ Christian Kuswibowo, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *Jurnal Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin 2*, no. 1 (2020): 43–49.

¹⁷ Lulut Widhayani, Erwin Syahputra, and Anita Sumelvia Dewi, "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Intisumber Hasil Sempurna (Ihs) Kediri," *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran Dan Penelitian Mahasiswa 4*, no. 3 (2022): 19–35, <https://doi.org/10.51903/jurnalmahasiswa.v4i3.388>.

¹⁸ Saleh and Utomo, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang."

Kecamatan Tomohon Barat.¹⁹ Hal yang berlawanan justru diungkapkan oleh Lengkong, etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Manado, sebaiknya instansi terus memperhatikan faktor-faktor etos kerja.²⁰ Menurut Astuti, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai BUMDes Makmur Adil Sejahtera (M.A.S) Banyumas.²¹ Hal yang berlawanan diungkapkan oleh Rampisela dan Lumintang. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai PT Dayana Cipta. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja PT Dayana Cipta Manado saat ini cenderung tidak mempengaruhi pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja.²² Penelitian Ariani, Saputri dan Suhendar menyarankan untuk meneliti dengan objek yang berbeda yang belum diteliti oleh peneliti sebelumnya untuk mendapatkan fenomena baru.²³ Penelitian yang dilakukan oleh Winarsih menyarankan untuk menambahkan variabel lain yang akan diteliti yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai.²⁴ Maka dari itu, peneliti menambahkan variabel lingkungan kerja di dalam penelitian ini.

¹⁹ Jones X. Pontoh Octaviana Palendeng, Bertha I. Mundung, “Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pengrajin Rumah Panggung Di Kelurahan Woloan Kecamatan Tomohon Barat,” *Manajemen & Kewirausahaan* 3, no. 1 (2022): 1–13. :10

²⁰ Novfarly & Adolfini & Yantje Uhing Leonerd Lengkong, “Pengaruh Etos Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Manado,” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 8, no. 1 (2020): 52–61. :59

²¹ Ria Wahyuning Astuti, “Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai”, Vol. 10 No. 1 (2020), p. 24–29,. :28

²² V A J Rampisela et al., “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pt Dayana Cipta”, Vol. 8 No. 1 (2020), p. 302–311,. :309

²³ Desi Ariani, Ika Puji Saputri, and Indri Astiana Suhendar, “Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru,” *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 1, no. 3 (2020): 268–79, <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.110>. :277

²⁴ Wiwin Winarsih et al., “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Pt.Awfa Smart Media Palembang”, Vol. 3 No. 2 (2020), p. 34, <https://doi.org/10.51877/jiar.v3i2.151>. :49

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dalam Perspektif Etika Bisnis Islam (Studi Pada Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Lampung)**".

C. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Menurut *pra survey* yang telah dilakukan terdapat banyak pegawai yang gaptek dan tidak mempunyai skill dalam bidangnya, kurangnya hubungan antar sesama pegawai dan kurangnya pengawasan kerja oleh atasan.
2. Menurut *pra survey* yang telah dilakukan terdapat kurangnya kesadaran beberapa pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Lampung tentang pentingnya disiplin kerja pegawai, dikarenakan masih adanya pegawai yang datang terlambat masuk kantor dan menyalahgunakan sistem absensi terbaru.
3. Menurut *pra survey* yang telah dilakukan etos kerja yang dimiliki pegawai belum tumbuh dari kesadaran diri pegawai itu sendiri karena masih terdapat pegawai tidak disiplin dalam melakukan pekerjaan, menyelesaikan tugas tidak tepat waktu dan kurangnya motivasi kerja.
4. Menurut *pra survey* yang telah dilakukan kurangnya kenyamanan dalam lingkungan kerja terutama pada tata letak ruang kerja pegawai, seperti penataan inventaris kerja yang tidak tepat peletakannya dan temperatur AC diruang kerja kurang sesuai, tidak adanya tempat ibadah, hal-hal tersebut dapat menurunkan produktivitas kerja pegawai.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Lampung?
2. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada pada Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Lampung?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Lampung?
4. Apakah disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Lampung?
5. Bagaimana disiplin kerja, etos kerja, lingkungan kerja serta produktivitas kerja dalam pandangan etika bisnis Islam pada Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini berdasarkan rumusan masalah di atas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Ketahanan

Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Lampung.

4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Lampung.
5. Untuk menjelaskan bagaimana disiplin kerja, etos kerja, lingkungan kerja serta produktivitas kerja dalam pandangan etika bisnis Islam pada Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Lampung.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat mencapai beberapa manfaat diantaranya untuk:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan, wawasan dan pengalaman peneliti dibidang pengelolaan sumber daya manusia terutama mengenai pengaruh disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

2. Secara Praktis

a. Bagi Perusahaan atau Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan referensi bagi perusahaan atau instansi untuk mengambil kebijakan atau yang dipandang perlu dalam suatu usaha meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

b. Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja dan motivasi bagi pegawai untuk selalu meningkatkan kemampuan kerja dan prestasi kerja guna meningkatkan kesejahteraan hidup melalui upah yang diterima.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan, dan pengalaman secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan antara teori yang didapat dari bangku kuliah dengan dunia kerja atau kenyataan.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Untuk mendukung terhadap permasalahan pada bahasan yang akan diteliti, maka peneliti berusaha memberikan beberapa kajian atas penelitian terdahulu yang relevan dengan bahasan penelitian sebagai bentuk tabel berikut:

Tabel 2
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penulis (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Elisa Nurisa Sumajow, Bernhard Tewel, Genita G Lumintang (2018)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara	Kuantitatif	Karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, baik secara parsial maupun simultan. ²⁵

²⁵ Elisa Nurisa Sumajow, Bernhard Tewel, and Genita G Lumintang, "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 6, no. 4 (2018): 3513–22. 3520.

2.	Abdul Rachman Saleh, Hardi Utomo (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang	Kuantitatif	Variabel disiplin kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel motivasi kerja ada pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel etos kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dan variabel lingkungan kerja mempunyai hasil negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. ²⁶
3.	Yulia Andini, Yusniar Lubis, Rahma Sari Siregar (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu	Kuantitatif	Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Usaha Pabatu. ²⁷

²⁶ Saleh and Utomo, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang."

²⁷ Yulia Andini et al., "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Unit Usaha Pabatu", Vol. 1 No. 2 (2019), p. 14, <https://doi.org/10.31289/agr.v1i2.2874>.

4.	Darmadi (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang	Kuantitatif	Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai, disiplin kerja parsial memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. ²⁸
5.	Nuerlela Wati, Putra Adi Pradana dan Vicky F. Sanjaya (2021)	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel pendapatan, dan etos kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kinerja karyawan pada masa pandemi. ²⁹

Sumber Data: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel tersebut, perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu:

1. Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu dengan judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara” karya Elisa Nurisa Sumajow, Bernhard Tewel, Genita G

²⁸ Darmadi, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang”, Vol. 3 No. 3 (2020), p. 240–247, <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>.

²⁹ Nuerlela Wati, Putra Adi Pradana, and Vicky F. Sanjaya, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu,” *Journal of Global Business and Management Review* 3, no. 2 (2021): 51–60, <https://journal.uib.ac.id/index.php/jgbmr/>.

Lumintang tahun 2018. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu berbeda objek penelitian, teori, jumlah sampel dan teknik analisis yang digunakan. Pada penelitian ini tidak menggunakan variabel karakteristik pekerjaan dan menambah etos sebagai variabel X2.

2. Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang” karya Abdul Rachman Saleh, Hardi Utomo tahun 2018. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu berbeda objek penelitian, teori, jumlah sampel dan teknik analisis yang digunakan. Pada penelitian ini tidak menggunakan variabel motivasi kerja.
3. Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu” karya Yulia Andini, Yusniar Lubis, Rahma Sari Siregar tahun 2019. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu berbeda objek penelitian, teori, jumlah sampel dan teknik analisis yang digunakan. Pada penelitian ini tidak menggunakan variabel, menambah sebagai variabel X1 dan menambah sebagai variabel X2.
4. Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang” karya Darmadi tahun 2020. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu berbeda objek penelitian, teori, jumlah sampel dan teknik analisis yang digunakan. Pada penelitian ini menambah etos kerja sebagai variabel X2.
5. Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan” karya Nuerlela Wati, Putra Adi Pradana dan Vicky F Sanjaya tahun 2021. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu berbeda objek penelitian, teori, jumlah sampel dan teknik analisis yang digunakan. Pada penelitian ini

menambah disiplin kerja sebagai variabel X1 dan menambah lingkungan kerja sebagai variabel X3.

H. Sistematika Penulisan

Penulisan dalam penelitian ini disusun dengan sistematika secara berurutan yang terdiri dari beberapa bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang penegasan judul, latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Bab ini berisi tinjauan umum tentang landasan teori yang didalamnya menjelaskan mengenai teori manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja, etos kerja, lingkungan kerja, produktivitas kerja pegawai, kerangka berfikir dan pengajuan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang waktu dan tempat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel dan teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, analisis statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas data, serta uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang analisis deskriptif serta analisis data hasil penelitian, juga pembahasan dari hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang simpulan yang menguraikan jawaban atas permasalahan pada rumusan masalah dan rekomendasi berdasarkan hasil analisis untuk pengetahuan bagi pihak yang terkait.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Teori Yang Digunakan

1. Teori Produktivitas (Hugo Munsterberg)

Produktivitas dapat diukur mulai dari tingkat individual, kelompok maupun organisasi. Produktivitas juga dapat mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efisiensi dan efektivitas produktivitas dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Munsterberg dikenal dengan sebutan Bapak Psikologi Industri. Dalam bukunya *Psychology and Industrial Efficiency*, Munsterberg mengemukakan bahwa untuk mencapai tujuan produktivitas harus melakukan tiga cara, yaitu:³⁰

- a. Menemukan *best possible person* (mendapatkan pegawai selektif dan terbaik);
- b. Menciptakan *best possible work* (menciptakan tata kerja yang baik yang memenuhi syarat-syarat psikologis untuk memaksimalkan produktivitas);
- c. Menggunakan *best possible effect* (menggunakan pengaruh psikologis agar memperoleh dampak yang paling tepat dalam mendorong karyawan menghasilkan produktivitas dan produktivitas tinggi).

Dari ketiga analisis di atas, dapat diambil kesimpulan pendekatan psikologis sangat berdampak besar bagi pengembangan potensi pegawai dan berpengaruh langsung pada produktivitas perusahaan.

2. Teori Semangat Kerja (Alex Nitisemito)

Semangat kerja adalah “melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik.”³¹ Peningkatan semangat kerja pegawai dalam suatu organisasi atau

³⁰ John Suprihanto and Lana Prihanti Putri, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2021). 37.

³¹ H. Vip Paramarta, Kosasih, and Denok Sunarsi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik* (Jakarta: Cipta Media Nusantara (CMN), 2021). 22.

perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting. Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi akan memberikan keuntungan bagi organisasi dan sebaliknya pegawai yang memiliki semangat kerja yang rendah dapat menyebabkan kerugian bagi sebuah organisasi atau perusahaan.

Maka dari itu seorang pemimpin dalam organisasi harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat pegawai, seperti yang akan peneliti bahas mengenai kurangnya disiplin kerja, lingkungan kerja yang buruk, turunnya produktivitas dan tingkat absen yang naik/tinggi, hal tersebut merupakan indikasi penurunan semangat kerja yang dapat merugikan suatu organisasi. Jika semangat pegawai terlanjur menurun, para pemimpin perlu meningkatkan semangat kerja pegawai agar produktivitas kerja pegawai dapat meningkat dan menguntungkan suatu organisasi atau perusahaan.³²

3. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas pada dasarnya melibatkan sikap yang selalu memikirkan bahwa cara kerja hari ini harus lebih baik dari cara kerja kemarin, dan bahwa hasil yang akan dicapai esok hari harus lebih bermutu atau lebih baik dari yang dicapai hari ini.³³ Produktivitas adalah perbandingan hasil kerja berupa barang atau jasa dengan sumber daya atau energi yang digunakan dalam proses produksi.³⁴ Produktivitas tenaga kerja sebagai perbandingan antara output dan input, dimana output tersebut harus memiliki nilai tambah dan teknik produktivitas yang lebih baik. Jika peningkatan produktivitas hanya mungkin melalui peningkatan efisiensi (waktu, bahan, pekerjaan) dan sistem kerja,

³² Ibid. 23.

³³ Komaruddin, *Manajemen Pengawasan Kualitas Terpadu Suatu Pengantar* (Jakarta: Rajawali Press, 1992). 121.

³⁴ The Liang Gie, *Administrasi Modern* (Yogyakarta: Liberty, 1988). 109.

teknik produksi dan peningkatan keterampilan pekerja. Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan dan berkaitan erat dengan efisiensi dan efektivitas, yang menunjukkan tingkat kemampuan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.³⁵

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas pegawai perusahaan, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pekerjaan pegawai. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh banyak faktor pegawai, baik yang berkaitan dengan pegawai itu sendiri maupun faktor yang berkaitan dengan lingkungan dan kebijakan perusahaan pemerintah secara keseluruhan. Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, yaitu: pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, etos kerja dan lingkungan atau sarana kerja yang baik, promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan, merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja dan disiplin kerja yang keras.³⁶ Produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:³⁷

1) *Knowledge* (pengetahuan)

Ini adalah seperangkat hasil dari proses pendidikan formal dan nonformal yang berkontribusi pada pemecahan masalah seseorang, termasuk penyelesaian pekerjaan, Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang lebih tinggi, diharapkan pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

³⁵ Ibid. 110.

³⁶ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Refika Aditama, 2011). 5.

³⁷ Ibid. 6.

2) *Skills* (keterampilan)

Keterampilan adalah kemampuan penguasaan teknis operasional di bidang pekerjaan tertentu, keterampilan yang diperoleh melalui proses pembelajaran dan praktik. Keterampilan juga berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk menciptakan atau memecahkan masalah yang dihadapi dan pegawai diharapkan mampu melakukannya dengan bekerja secara produktif.

3) *Abillities* (kemampuan)

Kompetensi terdiri dari banyak keterampilan yang dimiliki seorang pegawai, konsep ini lebih luas karena dapat mencakup berbagai pengetahuan dan keterampilan, termasuk menyebabkan pengembangan kapasitas. Sehingga jika seseorang memiliki tingkat pengetahuan yang tinggi, maka ia dapat melakukan aktivitas tanpa ada kendala teknis.

4) *Attitudes* (sikap)

Sikap merupakan suatu pernyataan evaluatif-baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan terhadap obyek ataupun peristiwa.

5) *Behaviors* (perilaku)

Perilaku adalah penggunaan dan pemutakhiran perilaku seseorang atau kelompok dalam atau terhadap situasi dan kondisi lingkungan (masyarakat, alam, teknologi, atau organisasi). Perilaku seseorang juga akan ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya dengan kondisi pegawai tersebut maka produktivitas dapat dipastikan terwujud.³⁸

³⁸ Ibid. 7.

c. Dimensi Produktivitas Kerja

Organisasi dapat memahami hasil produktivitas terhadap pegawainya. Produktivitas pekerja dapat ditentukan dengan pengukuran.³⁹ Produktivitas kerja mempunyai dimensi sebagai berikut:⁴⁰

- 1) Kuantitas kerja adalah hasil yang dicapai oleh pegawai dalam jumlah tertentu dibandingkan dengan standar yang ada atau yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja, suatu standar yang berkaitan dengan kualitas produk yang dihasilkan oleh pegawai, dalam hal ini kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dibandingkan dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu adalah tingkat kegiatan yang diselesaikan pada awal waktu tertentu dalam hal mengkoordinasikan hasil produktivitas dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain awal periode sampai pelaksanaannya.⁴¹

d. Indikator Produktivitas Kerja

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:⁴²

- 1) Kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang pegawai 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

³⁹ Simamora Bilson, *Riset Pemasaran* (Jakarta: Gramedia Utama, 2004). 612.

⁴⁰ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2004). 58.

⁴¹ Ibid. 59.

⁴² Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017). 5.

mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

- 3) Semangat kerja, bekerja dan bersedia melakukan apapun untuk menyelesaikan pekerjaannya. Ini merupakan suatu usaha meningkatkan produktivitas kerja untuk lebih baik dari hari kemarin.⁴³

Demi meningkatkan produktivitas kerja yang baik maka pemerintah harus memiliki aparatur yang bersih, adil dan bertanggung jawab, maka pemerintah harus mampu mengeluarkan kebijakan dan peraturan terkait ASN. Salah satunya adanya Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang produktivitas kerja instansi pemerintah Pegawai Negeri Sipil. Dengan adanya peraturan tentang produktivitas kerja instansi pemerintah tersebut maka pegawai kantor dapat mengetahui tugas dan tanggung jawab mereka sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, sehingga ASN senantiasa berada di saat masyarakat membutuhkan. Sebagai makhluk pembelajar yang mengikuti perkembangan pengetahuan dan teknologi dalam bidang tugasnya sehingga dapat berkinerja secara produktif.⁴⁴

e. Produktivitas Dalam Perspektif Islam

Islam berdasarkan Al-Qur'an dan hadits sebagai pedoman dan pegangan bagi umat Islam. Fungsinya tidak hanya untuk mengatur syarat-syarat peribadatan, tetapi juga mengatur umat manusia untuk membuat tuntunan mengenai masalah tentang pekerjaan ini. Suatu ungkapan juga mengatakan bahwa: Tangan di atas lebih baik daripada tangan di bawah, yang membawa kayu lebih agung dari pada meminta-minta, mukmin yang kuat lebih baik dari muslim yang lemah. Allah mencintai orang semangat bekerja. Dalam Islam, Allah menganjurkan umatnya dan berpartisipasi dalam berbagai bentuk kegiatan ekonomi. Islam memberkati pekerjaan dunia ini

⁴³ Ibid. 6.

⁴⁴ Agus Dwiyanto, *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Public* (Yogyakarta: UGM Press, 2006). 92.

dan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihad. Berkat kerja, individu dapat memuaskan kebutuhan hidupnya, mengurus kebutuhan keluarganya, dan tolong-menolong dengan tetangganya. Allah SWT, berfirman dalam Surah Al-Isra, ayat 70:⁴⁵

﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ
مِّنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَىٰ كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ۝٧٠﴾

Dan sungguh, Kami telah memuliakan anak cucu Adam, dan Kami angkut mereka di darat dan di laut, dan Kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka di atas banyak makhluk yang Kami ciptakan dengan kelebihan yang sempurna”. (Q.S Al-Isra:70).

Ayat di atas menjelaskan kepada kaum muslim untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja agar memperoleh pendapatan yang bisa memperbaiki tatanan ekonominya.

Beberapa indikator produktivitas kerja dalam Islam sebagai berikut:⁴⁶

1) Niat bekerja karena Allah SWT

Sebelum seseorang bekerja, harus mengetahui apa niat dan motivasi dalam bekerja, niat inilah yang akan menentukan arah pekerjaan. Jika niat bekerja hanya untuk mendapatkan gaji, maka hanya itulah yang akan didapat. Tetapi jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, mendapat harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapatkan sebagaimana yang diniatkan.

2) Takwa dalam bekerja

Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan.

3) Ikhlas dalam bekerja

⁴⁵ Yusuf Qardawi, *Norma Dan Etika Manajemen bisnis syariah* (Jakarta: Gema Insani, 2001). 8.

⁴⁶ Ibid. 9.

Suatu kegiatan atau aktivitas termasuk kerja jika dilakukan dengan keikhlasan maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT.⁴⁷

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁴⁸ Berdasarkan pendapat Davis dalam Mangkunegara mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.⁴⁹ Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan

⁴⁷ Ibid. 10.

⁴⁸ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2004). 444.

⁴⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perilaku Dan Budaya Organisasi* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2018). 129.

pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.⁵⁰

Dari berbagai definisi di atas penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan terorganisir dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam suatu organisasi bersedia untuk mematuhi kebijakan perusahaan secara tertulis maupun tidak tertulis berdasarkan pengetahuan dan keyakinan yang mencapai keadaan antara keinginan dan kenyataan serta mengharapkan pegawai untuk mengambil pendekatan disiplin tempat kerja untuk meningkatkan produktivitas.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai dalam suatu perusahaan, disiplin kerja pegawai merupakan interaksi dua faktor. Pertama, faktor kepribadian adalah nilai-nilai yang berkaitan langsung dengan menjaga kedisiplinan yang diciptakan oleh orang tua, guru, dan masyarakat sebagai acuan dalam menerapkan disiplin, yang tercermin dalam karakter dan perilaku seseorang. Kedua, faktor lingkungan, disiplin kerja pegawai tidak hanya terlihat, tetapi juga proses pembelajaran yang akan berlangsung. Oleh karena itu, agar proses dapat berjalan efektif, pimpinan perusahaan harus berpegang pada prinsip-prinsip konsistensi, perilaku jujur, perilaku positif dan keterbukaan di antara pegawai perusahaan.⁵¹

c. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan dari disiplin adalah:⁵²

- 1) Memastikan bahwa pekerja mematuhi semua peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, serta peraturan dan prinsip perusahaan menerapkan,

⁵⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2018). 88.

⁵¹ 516.

⁵² 116.

tertulis dan tidak tertulis dan melaksanakan perintah pengelolaan.

- 2) Mampu bekerja dengan kemampuan dan kemampuan yang terbaik memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak-pihak tertentu yang berkepentingan dengan otoritas negara sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditentukan untuk dia.
- 3) Mampu menggunakan dan memelihara peralatan dan prasarana barang dan jasa pelayanan terbaik dari perusahaan.
- 4) Mampu bertindak dan berperilaku sesuai dengan peraturan yang berlaku untuk instansi pemerintah.⁵³

d. Indikator Disiplin Kerja

Berikut ini merupakan indikator disiplin kerja, yaitu:⁵⁴

1) Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan terhadap peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3) Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu efektif dan efisien.⁵⁵

⁵³ Ibid. 120.

⁵⁴ Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 43.

⁵⁵ Ibid. 67.

e. Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam

Bisnis dalam Islam atau bisnis syariah adalah bisnis yang berdasarkan pada Al Qur'an dan hadis dimana terdapat kesesuaian kegiatan bisnis dengan syariah Islam sebagai ibadah kepada Allah Taala untuk mendapat ridhanya. Dalam kata lain, etika bisnis dalam Islam adalah sejumlah perilaku etis bisnis (*akhlaq al Islamiyah*) yang dibungkus dengan nilai-nilai syariah yang mengedepankan halal dan haram. Jadi perilaku yang etis itu ialah perilaku yang mengikuti perintah Allah dan menjauhi larangannya.⁵⁶ Disiplin adalah sikap mematuhi peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Ada banyak ayat dalam ajaran Islam Al-Qur'an dan hadits memerintahkan disiplin dalam arti mengikuti menetapkan aturan. Dalam Al-Quran dijelaskan pada surat Al-Asr ayat 3 yaitu:

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّصَوْا
بِالصَّبْرِ ۝۳

Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasehati untuk kebenaran dan saling menasehati untuk kesabaran. (Q.S Al-Asr:3).

Berdasarkan penafsiran Qutb beliau mengatakan: “Bahwa dalam surat yang pendek ini, terdapat *manhaj* (jalan yang jelas) yang dijadikan sebagai pedoman hidup di dunia yang sesuai dengan undang-undang Islam dan terdapat persepsi Iman, *taṣawwur imanī* yang merupakan rambu-rambu dalam gambaran yang paling jelas dan akurat. Surah al-‘Aṣr meletakkan dustur Islam secara keseluruhan dalam kalimat-kalimat pendek. Kemudian mengenalkan kepada umat Muslim tentang sifat dan aktivitasnya dalam sebuah ayat, yaitu ayat ketiga dari surah ini. Ini adalah paparan yang tidak mungkin dilakukan oleh orang lain selain Allah. Esensi agung yang ditetapkan surah ini secara total adalah bahwa dalam sepanjang

⁵⁶ H. Fakhry Zamzam, *Etika Bisnis Islam Seni Berbisnis Keberkahan*. 10.

rentang waktu dan perkembangan manusia sepanjang zaman, hanya ada satu *manhaj* yang menguntungkan dan satu cara yang menyelamatkan yaitu *manhaj* yang batas-batasnya telah dijelaskan dan tanda-tandanya dijelaskan melalui surah ini. Adapun apa yang ada di luar dan menentanginya adalah kesia-siaan dan kerugian.⁵⁷

Dalam pandangan Islam, penanaman disiplin didasarkan pada setiap kesadaran seseorang akan hadirat Allah SWT. Dalam setiap kreativitas, karena Allah lah yang maha mengetahui dengan apa yang diperbuat makhluk-Nya. Dengan demikian dalam diri seseorang akan muncul kontrol dan kesadaran pribadi, bukan kesadaran yang dipaksakan akan hukuman. Seseorang tidak akan pernah bisa melaksanakan perintah Allah dengan baik, tanpa adanya kesediaan bahwa Allah senantiasa mengawasinya. Allah maha mengetahui sesuatu yang tersimpan dan menyelip di balik hati nurani seseorang. Seorang muslim yang bekerja di tempat selalu melibatkan Allah dalam setiap langkah, takut kepada Allah dalam setiap perilaku, melarikan diri atau meninggalkan sesuatu hanya karena takut kepada Allah. Etika Islam dengan demikian dapat dibentuk untuk memandu perilaku mereka di masyarakat atau di luar tempat kerja.⁵⁸

Beberapa indikator disiplin kerja dalam Islam sebagai berikut:⁵⁹

- 1) Ketaatan kepada atasan, taat dalam Al-Quran berarti tunduk, menerima secara tulus dengan menepati segala perintah dan laranganNya.

2. ⁵⁷ Sayyid Qutb, *Fī Zilāl Al-Qur'an Juz 30* (Beirut: Dār al-Syuruq, 1992).

:238 ⁵⁸ Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Histories Dan Kontemporer*,.

⁵⁹ Ibid. 239.

- 2) Kesadaran bekerja yang mampu menentukan konsep diri dengan selalu memperbaiki karakter menuju kesempurnaan pribadi (*Insan kamil*).
- 3) Tanggung jawab manusia sebagai hamba Allah dan makhluk sosial serta sebagai *khalifah fil ardl* dan harus dipertanggungjawabkan.⁶⁰

5. Etos Kerja

a. Pengertian Etos Kerja

Ethos sebenarnya berasal dari bahasa Yunani yang berarti sikap atau watak. Sebuah sifat atau watak yang menggambarkan keseluruhan diri seseorang. Kalau diperkecil lagi dalam ruang lingkup pekerjaan etos ini sering digunakan untuk menggambarkan watak, kepribadian, sikap, perilaku, tata krama dan tingkah laku seseorang saat melakukan pekerjaan. Para ahli mengatakan bahwa etos kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain:⁶¹

- 1) Bagaimana melihat makna kerja dalam hidup
- 2) Bagaimana caranya melaksanakan pekerjaannya
- 3) Bagaimana memahami hakikat bekerja yang dikaitkan dengan iman dan nilai-nilai spiritual yang diyakininya.⁶²

Dengan demikian, etos kerja terbaik dan mulia berbasis nurani dapat diartikan sebagai sikap, perilaku, watak, karakter, akhlak, dan etika seseorang dalam bekerja yang tak lepas dari landasan keyakinan nilai-nilai spiritualitas yang bersumber dari hati nurani.⁶³ Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dengan kualitas tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan percaya dengan jelas dan tegas paradigma kerja holistik. Istilah paradigma di sini mengacu pada konsep utama tentang pekerjaan itu sendiri, yang mencakup idealisme

⁶⁰ Ibid. 95

⁶¹ Santoso, *Good Ethos: 7 Etos Kerja Terbaik Dan Mulia*. 6.

⁶² Ibid. 7.

⁶³ Ibid. 8.

yang mendasarinya, prinsip mengendalikannya, nilai-nilai luhur yang menggerakkannya, sifat-sifat mulia yang dilahirkannya, dan standar yang tinggi yang hendak dicapainya, termasuk karakter utama, pikiran pokok, kode etik, kode moral dan kode etik bagi para pengikutnya.⁶⁴

b. Ciri-ciri Etos Kerja

Etos kerja sangat penting dalam hidup karena dengan etos kerja yang baik itu akan dapat mencapai tujuan hidup yang diinginkan, etos kerja manusia juga dapat dilihat dari perilaku dan sikap saat melakukan pekerjaan. Terdapat 8 etos kerja professional dengan ciri-ciri sebagai berikut:⁶⁵

- 1) Kerja adalah rahmat (bekerja tulus penuh syukur) karena kerja merupakan pemberian dari Yang Maha Kuasa, maka individu harus dapat bekerja dengan tulus dan penuh syukur.
- 2) Kerja adalah amanah (bekerja benar penuh tanggung jawab) merupakan titipan berharga yang dipercayakan pada kita sehingga secara moral kita harus bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.
- 3) Kerja adalah panggilan (bekerja tuntas penuh integritas) merupakan suatu dharma yang sesuai dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja dengan penuh integritas.
- 4) Kerja adalah aktualisasi (bekerja keras penuh semangat) adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat.
- 5) Kerja adalah ibadah (bekerja serius penuh kecintaan) merupakan bentuk bakti dan ketaqwaan kepada Sang Khalik, sehingga melalui pekerjaan individu mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam pengabdian.

⁶⁴ Jansen H. Sinamo, *8 Etos Kerja Profesional* (Jakarta: Institut Dharma Mahardika, 2011). 35.

⁶⁵ Ibid. 36.

- 6) Kerja adalah seni (bekerja cerdas penuh kreativitas) dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan kerja sehingga lahirlah daya cipta, kreasi baru, dan gagasan inovatif.
- 7) Kerja adalah kehormatan (bekerja tekun penuh keunggulan) dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan tekun dan penuh keunggulan.
- 8) Kerja adalah pelayanan (bekerja sempurna penuh kerendahan hati), manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh kerendahan hati.⁶⁶

c. Indikator Etos Kerja

Terdapat beberapa indikator etos kerja sebagai berikut:⁶⁷

1) Disiplin, jujur dan tanggung jawab

Sikap disiplin, jujur dan tanggung jawab ini merupakan gambaran dari seseorang yang memiliki etos kerja tinggi. Dicerminkan dari kebiasaannya ketika mendapatkan tugas dalam pekerjaannya.

2) Rajin dan tekun

Sikap rajin dan tekun ini dapat dilihat dari produktivitasnya ketika menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya tanpa pantang menyerah sebelum selesai.

3) Menggunakan waktu secara tepat

Dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, seseorang yang memiliki etos kerja akan menggunakan waktu dengan sebaik mungkin. Sehingga tidak ada waktu yang terbuang sia-sia ketika menyelesaikan suatu pekerjaan.⁶⁸

⁶⁶ Ibid. 37.

⁶⁷ Ibid. 294.

⁶⁸ Ibid. 295.

d. Etos Kerja Dalam Perspektif Islam

Etos kerja Islam sendiri bersumber dari Al-Qur'an dan hadits Nabi Muhammad SAW yang disebabkan karena telah berbuat dosa akan diampuni oleh Allah SWT dan tidak ada makanan yang lebih baik dari pada makan dari hasil jerih payahnya atau bekerja. Etos kerja Islami memberikan pandangan tentang pengabdian yang tinggi terhadap kerja keras sebagai kewajiban umat manusia. Upaya yang cukup harus menjadi bagian dari pekerjaan yang dilakukan oleh orang tersebut, yang dianggap sebagai tugas individu yang bermartabat.⁶⁹

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ
١٠٥

Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Q.S At-Taubah:105).

Dalam ayat ini kita dijelaskan bahwa, bekerjalah kamu, demi dan karna Allah semata dengan segala amal saleh dan bermanfaat, baik untuk diri sendiri maupun untuk masyarakat umum. Bekerja merupakan bentuk usaha untuk menghasilkan apa yang kita inginkan, berhasil atau tidaknya sesuatu yang dicapai akan terlihat dari sejauh mana usaha kita dalam bekerja.⁷⁰ Syarat mutlak tercapainya etos kerja adalah kebahagiaan hidup di dunia ini dan di akherat, karena etos kerja yang tinggi melahirkan juga produktivitas yang tinggi.⁷¹

⁶⁹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta: Gema Insani, 2002). 15.

⁷⁰ Ibid. 16.

⁷¹ Ibid. 18.

Beberapa indikator etos kerja dalam Islam sebagai berikut:⁷²

1) Kerja merupakan penjabaran aqidah.

Kerja berlandaskan niat beribadah hanya kepada Allah adalah salah satu indikator penting etos kerja Islam yang tergalai dan timbul karena kerja merupakan aqidah.

2) Kerja dilandasi ilmu.

Kerja dilandasi keimanan yang benar pada hakikatnya memang amat penting agar kerja terkendali oleh tujuan yang luhur tanpa iman kerja dapat menjadi hanya orientasi pada pengejaran materi kemungkinan besar hal itu melahirkan keserakahan.

3) Kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjukNya.

Orang beretos kerja Islami menyadari potensi yang dikaruniakan dan dapat dihubungkan dengan sifat-sifat Ilahi pada dasarnya merupakan amanah yang mestinya dimanfaatkan sebaik-baiknya secara bertanggung jawab sesuai dengan ajaran Islam.⁷³

e. Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Islam

Berikut adalah faktor mempengaruhi etos kerja Islam:⁷⁴

1) Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berfikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

⁷² Jusmaliani, *Bisnis Berbasis Syariah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008). 50-

⁷³ Ibid. 51.

⁷⁴ Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012). 52.

2) Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bias sama sekali tidak memiliki etos kerja.

3) Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggungjawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang terpacu ke masa depan yang lebih baik.

4) Kondisi Lingkungan / Geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

5) Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk

dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

6) Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

7) Motivasi Intrinsik Individu

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan atau sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.⁷⁵

6. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja termasuk deskripsi pekerjaan wewenang yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, standar komunikasi, kondisi kerja yang harmonis, lingkungan kerja yang dinamis, peluang karir dan latar belakang kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan semangat kerja dan pada akhirnya menurunkan produktivitas pegawai.⁷⁶ Lingkungan kerja itu sendiri adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator

⁷⁵ Ibid. 52.

⁷⁶ Alex Nitisemito, *Manajemen Suatu Dasar Dan Pengantar* (Jakarta: Arena Ilmu, 2017). 183.

lingkungan kerja adalah sebagai berikut: warna, kebersihan, pencahayaan, pertukaran udara, musik, keamanan dan suara.⁷⁷

Sangat penting untuk memperhatikan lingkungan kerja suatu perusahaan. Walaupun kerja tidak melakukan proses produksi dalam suatu perusahaan, faktor ini penting dan berdampak besar, tetapi banyak perusahaan saat ini tidak memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap pegawai, dan lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak sesuai dapat menurunkan produktivitas. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana pegawai akan merasa tidak nyaman bekerja di lingkungan yang tidak mendukung. Dengan lingkungan kerja yang baik pegawai akan betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut, seperti soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas.⁷⁸

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Secara umum jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.⁷⁹

- 1) Lingkungan kerja fisik adalah semua kondisi fisik yang ada di sekitar lantai kerja yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi pegawai. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan pegawai adalah tempat kerja, kantor, kursi, dll. Sedangkan lingkungan perantara atau lingkungan umum bisa juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi seseorang, seperti suhu, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau, warna dan

⁷⁷ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen* (Bandung: Rafika Aditama, 2011). 1.

⁷⁸ Ibid. 2.

⁷⁹ Nitisemito, *Manajemen Suatu Dasar Dan Pengantar*. 183.

sebagainya. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama harus mempelajari manusia baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun fisiknya kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

- 2) Lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang terjadi dalam kaitannya dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan.⁸⁰

c. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Secara umum, faktor-faktor berikut mempengaruhi lingkungan kerja:⁸¹

- 1) Fasilitas kerja, lingkungan kerja yang buruk ikut menyebabkan produktivitas yang buruk, seperti kurangnya peralatan kerja, ruang kerja yang penuh, ventilasi yang buruk dan prosedur yang tidak jelas.
- 2) Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
- 3) Hubungan kerja, kerja kelompok dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi dari dalam diri para pekerja meningkatkan produktivitas kerja karena antarsatu pekerja dan pekerja lainnya akan saling mendukung dalam mencapai tujuan dan/atau hasil.⁸²

⁸⁰ Ibid. 184.

⁸¹ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen*. 21.

⁸² Ibid. 22.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja yang berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk bekerja adalah:⁸³

- 1) Tata letak ruang kerja yang tepat dan ideal akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, komunikasi yang baik, serta efisiensi lebih nyaman dalam bekerja.
- 2) Kebersihan, bagi seorang pegawai suasana kantor menjadi hal yang sangat penting agar kita tetap betah didalamnya, selain dapat meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas, kantor yang bersih dan rapih juga memudahkan para pekerja untuk mencari perkakas yang tersimpan.
- 3) Suhu udara, oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara disekitar di katakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur bau bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh, rasa sejuk dan segar dalam bekerja membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.⁸⁴

e. Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Islam

Dalam Perspektif Islam tentang lingkungan kerja, keberhasilan Rasulullah SAW. dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain.⁸⁵ Dan Allah berfirman dalam Surah Al Imran ayat 159:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا
مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا
عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ١٥٩

Maka berkat rahmat Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap

⁸³ Sondang P. Siagian, *Manajemen Stratejik* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005). 103.

⁸⁴ Ibid. 104.

⁸⁵ Didin hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik* (Jakarta: Gema Insani Press, 2012). 61.

keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sungguh, Allah mencintai orang yang bertawakal. (Q.S Al-Imran:159).

Dari penjelasan ayat di atas peneliti mengasumsikan hendaknya dalam lingkungan kerja para pegawai terkait penelitian ini saling mendukung dalam bekerja, dan saling bermusyawarah dengan urusan pekerjaan, agar kiranya tujuan yang di rencanakan tercapai.⁸⁶

Lingkungan kerja Islami adalah keberadaan orang-orang di sekeliling untuk mengisi dan bekerja sama satu sama lain sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah SWT yang lain yakni sebagai *khalifah* (pemimpin) prinsip-prinsip hukum Islam harus diterapkan dalam segala aktivitasnya. Allah telah menurunkan aturan syariat sistem sosial yang mengatur kehidupan manusia dalam politik, manajemen, sosial, ekonomi, yang sesuai dengan rahasia penciptaannya, yakni beribadah kepada Allah. Beribadah bukan berarti putus menjalankan pekerjaannya dan mengasingkan diri dari kehidupan dunia. Lingkungan memiliki realitas, tujuan dan bekerja sesuai dengan hukum yang berlaku disebut Hukum Allah (sunatullah).⁸⁷

Beberapa indikator lingkungan kerja dalam Islam sebagai berikut:

- 1) Keamanan dalam bahasa arab adalah *al-amnu*. Keamanan dalam Islam terwujudkan dalam bentuk keamanan sosial yang mencakup dalam kehidupan manusia, baik yang kecil maupun besar, baik individu maupun kelompok yang diciptakan manusia dalam hidup ini.

⁸⁶ Ibid. 62.

⁸⁷ Ibid. 63.

- 2) Hubungan kerja, dalam perspektif Islam, hubungan kerjasama menempatkan manusia (pegawai) pada posisi sebenarnya patut mendapatkan perhatian secara manusiawi dalam perlakuan manajemen. Karena keberhasilan manusia dalam manajemen ditentun oleh faktor hubungan manusia (pegawai).⁸⁸

7. Etika Bisnis Islam

a. Pengertian Etika Bisnis Islam

Etika adalah seperangkat prinsip moral yang memungkinkan seseorang untuk membedakan antara hal-hal mana yang baik dan mana yang buruk. Dengan demikian etika merupakan nilai-nilai moral atau akhlak yang tertanam dalam diri pribadi setiap makhluk ciptaan Allah SWT “*manusia*” etika ini juga menyangkut kepada bagaimana manusia sebagai ciptaan Allah SWT yang paling sempurna dapat berperilaku hidup secara baik dengan mendasarkan pada tiap norma atau etika yang baik di tengah-tengah kehidupan berbangsa, bernegara, dan beragama.⁸⁹

Bisnis adalah suatu kegiatan usaha individu yang terorganisir untuk menghasilkan, menjual barang dan jasa, guna mendapatkan keuntungan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Sedangkan ada pendapat yang menjelaskan bahwa bisnis adalah lembaga penghasil barang dan jasa yang dibutuhkan oleh masyarakat. Jika kebutuhan masyarakat meningkat, maka perkembangan lembaga pun akan meningkat.

Etika bisnis merupakan suatu bidang ilmu ekonomi yang terkadang dilupakan banyak orang, padahal melalui etika bisnis inilah seseorang dapat memahami suatu bisnis persaingan yang sulit sekalipun, bagaimana bersikap manis, menjaga sopan santun, berpakaian yang baik

⁸⁸ Arif Sumantri, *Lingkungan Dalam Persepektif Islam* (Jakarta: Kencana, 2010). 278.

⁸⁹ Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis Islam Tataran Teoritis Dan Praktis* (Malang: UIN-Malang Press, 2008). 78.

sampai bertutur kata, semua itu ada “*meaning*” nya. Artinya etika merupakan sebuah aturan dalam menjalankan bisnis, mulai dari aturan bersikap manis sampai kepada bertutur kata dalam melayani konsumen, hal ini yang menjadi perhatian khusus bagi pelaku pebisnis.⁹⁰ Firman Allah SWT menjelaskan dalam Qs. An-Nisa ayat 29:

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ
تِجْرَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ
رَحِيمًا ۲۹

Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka di antara kamu. Dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu” (Qs. An-Nisa: 29).

Berdasarkan pada firman Allah SWT di atas, maka yang dimaksud dengan etika bisnis Islam adalah penerapan perilaku atau akhlak dalam menjalankan bisnis untuk mencari keuntungan namun tidak keluar dari perilaku, moral atau norma-norma ajaran Islam dalam menjalankan bisnis Islam.

b. Etika berprofesi dalam pandang Islam

Dalam berprofesi Islam menyerukan untuk mengikuti jalan Rasulullah SAW dalam bekerja yaitu dengan landasan pandangan Islam, yaitu:⁹¹

1) *Shiddiq*

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ ۱۱۹

Hai orang-orang yang beriman bertaqwalah kepada Allah dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar. (Q.S. At-Taubah:119).

2) *Amanah*

⁹⁰ Iwan Aprianto et al., *Etika & Konsep Manajemen Bisnis Islam* (Yogyakarta: Deepublish, 2020). : 4

⁹¹ Rafk Issa Beekun, *Etika Bisnis Islam* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004). 8.

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي
 الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ
 وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ
 وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ٥٩

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. (Q.S. An-Nisa:58).

3) Tabligh

لِيَعْلَمَ أَن قَدْ أَبْلَغُوا رَسُولِ رَبِّهِمْ وَأَحَاطَ بِمَا لَدَيْهِمْ
 وَأَحْصَىٰ كُلَّ شَيْءٍ عَدَدًا ٢٨

Supaya Dia mengetahui, bahwa sesungguhnya rasul-rasul itu telah menyampaikan risalah-risalah Tuhannya, sedang (sebenarnya) ilmu-Nya meliputi apa yang ada pada mereka, dan Dia menghitung segala sesuatu satu persatu. (Q.S. Al-Jinn:28).

4) Fatanah

قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْم ٥٥

Yusuf Berkata: “Jadikanlah aku bendaharawan Negara (Mesir); sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan. (Q.S. Yusuf:55).

5) Istiqamah

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ
 الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي
 كُنتُمْ تُوعَدُونَ ٣٠

Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan, “Tuhan kami ialah Allah” kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka Malaikat akan turun kepada mereka (dengan mengatakan):

“Janganlah kamu merasa takut dan janganlah kamu merasa sedih dan bergembiralah kamu dengan (memperoleh) Surga yang telah dijanjikan Allah kepadamu”. (Q.S. Fussilat:30).

c. Indikator Etika Bisnis Islam

Adapun ketentuan yang diatur dalam etika kerja secara umum yaitu:⁹²

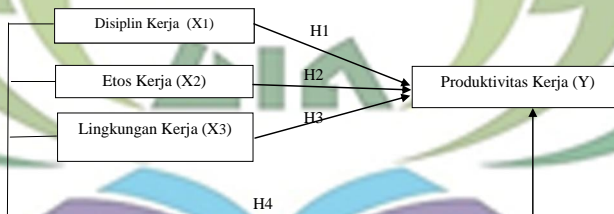
- 1) Sikap dan perilaku artinya sikap dari perilaku sehari-hari yang ditunjukkan pegawai dalam menjalankan pekerjaan.
- 2) Penampilan artinya penampilan secara keseluruhan mulai dari cara berpakaian, berbicara, gerak-gerik, sikap dan perilaku pegawai.
- 3) Cara berbicara dapat diartikan sebagai bagaimana sikap kita ketika berbicara dengan lawan bicara baik itu dengan pimpinan dan sesama pegawai.
- 4) Gerak-gerik artinya pergerakan anggota badan yang diperhatikan didepan nasabah. Gerak-gerik meliputi mimik wajah, pandangan mata, pergerakan tangan, anggota badan atau kaki.⁹³

⁹² Kasmir, *Etika Customer Service* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008). 78-80.

⁹³ Ibid. 80.

8. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini dapat dibuat kerangka konseptual yang dapat menjadi landasan dalam penelitian ini dan penulisan yang ada pada akhir yang menggambarkan pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu pengaruh disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja yang menjadi variabel independen atau variabel bebas. Sedangkan yang menjadi variabel dependen atau variabel terikat adalah produktivitas kerja pegawai. Faktor yang dapat memicu terciptanya produktivitas kerja pegawai adalah disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja. Disiplin kerja yang baik, etos kerja yang baik lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan manfaat bagi pegawai untuk menciptakan sikap produktivitas kerja pegawai.⁹⁴ Berikut adalah gambar kerangka pemikiran:



Gambar 2
Kerangka Pemikiran

B. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan masalah penelitian akan disajikan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Jawaban tersebut bersifat sementara dikarenakan belum disajikannya fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data dan hanya sebatas pada teori-teori yang relevan.⁹⁵ Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian,

⁹⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013). 165.

⁹⁵ Ibid. 166.

belum jawaban yang empiris, sehingga peneliti menggunakan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan pendapat Davis dalam Mangkunegara mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.⁹⁶ Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.⁹⁷

Hal ini sesuai dengan Kuswibowo⁹⁸, Segoro, Pratiwi⁹⁹, Widhayani, Syahputra dan Dewi¹⁰⁰ menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Namun hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Saleh dan Utomo¹⁰¹ menyatakan bahwa

⁹⁶ Mangkunegara, *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. 129.

⁹⁷ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 88.

⁹⁸ Kuswibowo, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan."

⁹⁹ Waseso Segoro and Wiwin Kusuma Pratiwi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Gema Teknikatama Cibitung," *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2, no. 2 (2021): 880–88, <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.701>.

¹⁰⁰ Lulut Widhayani, Erwin Syahputra, and Anita Sumelvia Dewi, "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Intisumber Hasil Sempurna (Ihs) Kediri."

¹⁰¹ Saleh and Utomo, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang."

disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pegawai meningkatkan disiplin kerja mereka maka akan membantu mereka untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih baik bagi perusahaan.¹⁰² Berdasarkan hal tersebut peneliti membuat hipotesis:

H1: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Etos kerja terbaik dan mulia berbasis nurani dapat diartikan sebagai sikap, perilaku, watak, karakter, akhlak, dan etika seseorang dalam bekerja yang tak lepas dari landasan keyakinan nilai-nilai spiritualitas yang bersumber dari hati nurani.¹⁰³ Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dengan kualitas tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan percaya dengan jelas dan tegas paradigma kerja holistik. Istilah paradigma di sini mengacu pada konsep utama tentang pekerjaan itu sendiri, yang mencakup idealisme yang mendasarinya, prinsip mengendalikannya, nilai-nilai luhur yang menggerakkannya, sifat-sifat mulia yang dilahirkannya, dan standar yang tinggi yang hendak dicapainya, termasuk karakter utama, pikiran pokok, kode etik, kode moral dan kode etik bagi para pengikutnya.¹⁰⁴

Menurut Wati dan Pradana, semakin tinggi etos kerja maka semakin tinggi juga produktivitas yang mempengaruhi terciptanya kedisiplinan, sikap mental yang kuat, ambisi dan orientasi progresif dalam bekerja, sehingga mempengaruhi produktivitas kerja.¹⁰⁵ Penelitian yang dilakukan oleh Palendeng menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif

¹⁰² Katarina and Firmansyah Kusumayadi, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV.Makmur Jaya Abadi," *Jurnal Inovasi Penelitian* 2, no. 1 (2021): 199–204.

¹⁰³ Ibid. 8.

¹⁰⁴ Sinamo, *8 Etos Kerja Profesional*. 35.

¹⁰⁵ Nuerlela Wati and Putra Adi Pradana, "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Produktivitas Pegawai Pada Masa Pandemi", Vol. 03 No. 2 (2021), p. 15–29,.

terhadap produktivitas kerja pada pengrajin rumah panggung di Kelurahan Woloan Kecamatan Tomohon Barat.¹⁰⁶ Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sari bahwa etos kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT Sawunggaling Karya Trans Sidoarjo.¹⁰⁷ Hal yang berlawanan justru diungkapkan oleh Lengkong, etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Manado, sebaiknya instansi terus memperhatikan faktor-faktor etos kerja.¹⁰⁸ Kepuasan pegawai yang tinggi berarti pegawai puas dan akan menunjukkan etos kerja yang positif dan segala sesuatu yang dapat mereka hadapi di lingkungan kerjanya.¹⁰⁹ Berdasarkan hal tersebut peneliti membuat hipotesis:

H2: Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja termasuk deskripsi pekerjaan wewenang yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, standar komunikasi, kondisi kerja yang harmonis, lingkungan kerja yang dinamis, peluang karir dan latar belakang kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan semangat kerja dan pada akhirnya menurunkan produktivitas pegawai.¹¹⁰ Lingkungan kerja itu sendiri adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan

¹⁰⁶ Octaviana Palendeng, Bertha I. Mundung, “Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pengrajin Rumah Panggung Di Kelurahan Woloan Kecamatan Tomohon Barat.” :10

¹⁰⁷ Aulia Novita Sari et al., “Pengaruh Keterampilan , Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT Sawunggaling Karya Trans”, Vol. 3 No. 1 (2022), p. 112–121., :119

¹⁰⁸ Leonerd Lengkong, “Pengaruh Etos Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Manado.” :59

¹⁰⁹ Alimin, “Etos Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai,” *Jurnal QIEMA* 6, no. 2 (2020): 216–33.:231

¹¹⁰ Nitisemito, *Manajemen Suatu Dasar Dan Pengantar*. 183.

dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: warna, kebersihan, pencahayaan, pertukaran udara, musik, keamanan dan suara.¹¹¹

Menurut Astuti, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai BUMDes Makmur Adil Sejahtera (M.A.S) Banyumas. Artinya jika lingkungan kerja nyaman, menyenangkan dan nyaman maka akan mempengaruhi lingkungan kerja pegawai dan tentunya produktivitas pegawai.¹¹² Pendapat serupa dikemukakan oleh Trisnawaty dan Parwoto hubungan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas berpengaruh positif, berarti lingkungan kerja yang baik memiliki dampak yang juga baik untuk produktivitas kerja. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak baik dapat menurunkan produktivitas.¹¹³ Hal yang berlawanan diungkapkan oleh Rampisela dan Lumintang. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai PT Dayana Cipta. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja PT Dayana Cipta Manado saat ini cenderung tidak mempengaruhi pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja.¹¹⁴ Pendapat lain dikemukakan oleh Pancari lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum di Kota Batu.¹¹⁵ Pendapat serupa dikemukakan Fransisca lingkungan kerja

¹¹¹ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen*. 1.

¹¹² Ria Wahyuning Astuti, "Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai", Vol. 10 No. 1 (2020), p. 24–29., :28

¹¹³ Martina Trisnawaty, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta)", Vol. 22 No. 2 (2020), p. 84–92., :90

¹¹⁴ V A J Rampisela et al., "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pt Dayana Cipta", Vol. 8 No. 1 (2020), p. 302–311.,: 309

¹¹⁵ Ety Saraswati Fiona Putri Dyah, Ronny Malavia Mardani, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Work From Home (Wfh) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Selama Masa Pandemi (Studi Pada PDAM Di Kota Batu)," *International Journal of Human Resource Management*, 2022, 82–94. :76

berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.¹¹⁶ Berdasarkan hal tersebut peneliti membuat hipotesis:
H3: lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Cristian dan Rinintha terdapat pengaruh secara simultan disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja memiliki dampak atau suatu pengaruh yang memiliki kesamaan kepada produktivitas dalam bekerja bagi para pegawai.¹¹⁷ Pendapat serupa dikemukakan oleh Andre dan Pudjo, pada budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja pada PT. Graha Grafis Indonesia secara bersama-sama telah memberikan kontribusi yang baik dan positif dikarenakan mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap produktivitas pegawai dan dapat mencapai tujuan perusahaan secara bersama-sama.¹¹⁸ Lalu menurut Inayat dalam studi ini mengungkap bahwasannya variabel disiplin kerja, lingkungan kerja serta keterampilan kerja dengan cara bersamaan menghasilkan signifikansi dalam memengaruhi produktivitas kerja. Seluruh variabel yang disebutkan mempunyai kapabilitas didalam memberikan penjelasan dari mayoritas variasi didalam produktivitas kerja.¹¹⁹ Hal yang berlawanan dikemukakan oleh Laela, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai Bank Rakyat

¹¹⁶ Vivi Fransisca, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Produksi PT.Alfa Surya Mandiri”, Vol. 1 No. 1 (2022), p. 15–25., :23

¹¹⁷ Cristian. Carles and Rinintha Parameswari, “Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di PT. Karya Megah Gunungmas”, Vol. 3 No. 1 (2023) (On-line), tersedia di: <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros> (2023). :6

¹¹⁸ Andre Lourens and Fx. Pudjo Wibowo, “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada PT. Graha Grafis Indonesia”, Vol. 3 No. 2 (2020), p. 259–266, <https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.120>. :9

¹¹⁹ Inayat Hanum Indriati et al., “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai”, Vol. 20 No. 4 (2023), p. 493–503., :501

Indonesia Kantor Cabang Jember. Selanjutnya lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai namun sebaliknya lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai karena belum mencapai tingkat yang sesuai untuk mempengaruhi produktivitas pegawai secara signifikan.¹²⁰ Berdasarkan hal tersebut peneliti membuat hipotesis:

H4: Disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja.



¹²⁰ Laela Eka Sari, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember*, (Jember, 2023). :78

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa jika pegawai yang bekerja secara disiplin seperti datang tepat waktu, mematuhi aturan perusahaan dan mempunyai moral yang baik dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitas pegawai.
2. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Lampung, Hal ini menunjukkan bahwa jika etos kerja baik, maka akan tercipta suasana kerja yang kondusif yang akan mendukung pelaksanaan tugas yang baik dan memberikan tingkat produktivitas yang tinggi.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja nyaman, dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai, sehingga menimbulkan perasaan nyaman dalam diri pegawai.
4. Disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa jika disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja bersama-sama ditingkatkan, maka produktivitas kerja pegawai juga akan meningkat.
5. Perspektif etika bisnis Islam mengenai produktivitas kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Lampung sudah menjalankan sesuai dengan syariat Islam melalui bersikap adil atas pemberian

imbangan, tidak membeda-bedakan pegawai lainnya. Setelah melakukan penelitian penulis menyimpulkan pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Lampung dalam produktivitas kerja yang sesuai dengan hukum-hukum manajemen bisnis syariah.

B. Rekomendasi

1. Bagi Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Lampung

Untuk meningkatkan produktivitas, maka harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Desain penelitian yang telah dirancang dalam penelitian ini, baik dari aspek teori maupun metodologinya menunjukkan hasil yang berbeda dari penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya. Dalam penelitian ini juga berfokus pada variabel disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Sejumlah responden yang terbatas hanya pada pegawai yang bekerja pada Dinas Ketahanan Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Lampung, sehingga belum mencerminkan secara keseluruhan mengenai variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai bila penelitian sejenis dilakukan di wilayah dan jenis dinas yang berbeda. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain atau mengganti variabel yang dapat mempengaruhi terjadinya produktivitas kerja pegawai dan mengganti studi kasus dilingkup yang lebih luas sehingga dapat memperkaya kajian dalam bidang ini.

DAFTAR RUJUKAN

BUKU

- Anoraga, Pandji. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta, 2012.
- Bahri, Saiful. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja*. Surabaya: CV. Jakad Publishing Surabaya, 2018.
- Beekun, Rafk Issa. *Etika Bisnis Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Bilson, Simamora. *Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Utama, 2004.
- Djakfar, Muhammad. *Etika Bisnis Islam Tataran Teoritis Dan Praktis*. Malang: UIN-Malang Press, 2008.
- Dwiyanto, Agus. *Mewujudkan Good Geovernance Melalui Pelayanan Public*. Yogyakarta: UGM Press, 2006.
- Eni Mahawati, dkk. *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Ghazali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.
- Gie, The Liang. *Administrasi Modern*. Yogyakarta: Liberti, 1988.
- H. Fakhry Zamzam, Havis Aravik. *Etika Bisnis Islam Seni Berbisnis Keberkahan*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- Hasibuan Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017.
- Jusmaliani. *Bisnis Berbasis Syariah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Kasmir. *Etika Customer Service*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Komaruddin. *Manajemen Pengawasan Kualitas Terpadu Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Press, 1992.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- . *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.
- . *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2018.

- Malay, M Nursalim. *Belajar Mudah Dan Praktis: Analisis Data Dengan SPSS Dan JASP*. Bandar Lampung: CV. Madani Jaya, 2020.
- Mulianto, Sindu. *Panduan Lengkap Supervisi Perspektif Syariah*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2006.
- Nitisemito, Alex. *Manajemen Suatu Dasar Dan Pengantar*. Jakarta: Arena Ilmu, 2017.
- Paramarta, H. Vip et al. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik*. Jakarta: Cipta Media Nusantara (CMN), 2021.
- Qardawi, Yusuf. *Norma Dan Etika Manajemen bisnis syariah*. Jakarta: Gema Insani, 2001.
- Qutb, Sayyid. *Fī Zilāl Al-Qur'an Juz 30*. Beirut: Dār al-Syuruq, 1992.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2004.
- Sahir, Syafrida Hafni. *Metodologi Penelitian*. Jogjakarta: Penerbit KBM Indonesia, 2021.
- Santoso, Eko Jalu. *Good Ethos: 7 Etos Kerja Terbaik Dan Mulia*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2014.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama, 2011.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen*. Bandung: Rafika Aditama, 2011.
- Sinamo, Jansen H. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika, 2011.
- Sinn, Ahmad Ibrahim Abu. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Histories Dan Kontemporer*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Siregar, Syofian. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013.
- Soetrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2017.
- Sondang P. Siagian. *Manajemen Stratejik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Sumantri, Arif. *Lingkungan Dalam Persepektif Islam*. Jakarta: Kencana, 2010.

- Suprihanto, John, and Lana Prihanti Putri. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edited by Dewi. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2021.
- Suryadi. *Cara Efektif Memahami Perilaku Anak Usia Dini*. Jakarta: Edsa Mahkota, 2007.
- Tanjung, Didin hafidhuiddin dan Hendri. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press, 2012.
- Tasmara, Toto. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani, 2002.

JURNAL

- Adha, Wahyu Maulid, and Arifhan Ady. “Peran Msdm Sebagai Strategi Keunggulan Bersaing Di Era Kompetisi Global Pada Dinas Pertanian Dan Peternakan Kab. Majene.” *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal* 3, no. 1 (2020): 33–41.
- Alimin. “Etos Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.” *Jurnal QIEMA* 6, no. 2 (2020): 216–33.
- Andini, Yulia, Yusniar Lubis, and Rahma Sari Siregar. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Unit Usaha Pabatu.” *Jurnal Agriuma* 1, no. 2 (2019): 14. <https://doi.org/10.31289/agr.v1i2.2874>.
- Aprianto, Iwan, M. Andriyansyah, Muhammad Qodri, and Mashudi Hariyanto. *Etika & Konsep Manajemen Bisnis Islam*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- Ariani, Desi, Ika Puji Saputri, and Indri Astiana Suhendar. “Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru.” *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 1, no. 3 (2020): 268–79. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.110>.
- Arisanti, Ivon. “Pengaruh Etos Kerja Dan Restrukturisasi Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan: Studi Kasus Pada Pt Citra Agro Lombok Sebagai Pengelola Rph Banyumulek.” *Jurnal TAMBORA* 3, no. 1 (2019): 32–38. <https://doi.org/10.36761/jt.v3i1.182>.

- Astuti, Ria Wahyuning. “Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.” *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)* 10 No. 1 (2020): 24–29.
- Carles, Cristian., and Rinintha Parameswari. “Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Karya Megah Gunungmas.” *Prosiding : Ekonomi Dan Bisnis* 3, no. 1 (2023).
- Darmadi. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang.” *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)* 3, no. 3 (2020): 240–47. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>.
- David, E. R. (Eribka), M. (Mariam) Sondakh, and S. (Stefi) Harilama. “Pengaruh Konten Vlog Dalam Youtube Terhadap Pembentukan Sikap Mahasiswa Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Sam Ratulangi.” *Acta Diurna* 6, no. 1 (2017): 93363.
- Devi, Yulistia, Nurhayati, Ghina Ulfah Saefurrohman, and Rakhmat. “Analisis Pengaruh Penggunaan Media Sosial Yang Efektif Dan Kualitas SDM Terhadap Tumbuh Kembang Umkm Dalam Perspektif Manajemen bisnis syariah.” *Falah Journal of Sharia Economic Law* 3, no. 2 (2022): 17–40. <https://doi.org/10.55510/fjhes.v3i2.137>.
- Devi, Yulistia, and Ghina Ulfah. “Analisis Of The Influence Of Company Size , Liquidity Ratio , and Operating Expense Ratio On Probability Levels Of Islamic Insurance Companies In Indonesia For The 2017 – 2021 Periode.” *Al-Mashrof: Islamic Banking and Finance* 4, no. 2 (2023): 166–91.
- Elidawaty Purba, Bonaraja Purba, Ahmad Syafii, Fastabiqul Khairad, Darwin Damanik, Valentine Siagian, Ari Mulianta Ginting, Hery Pandapotan Silitonga, Nurma Fitrianna, Arfandi SN, Revi Ernanda. *Metode Penelitian Ekonomi*. Edited by Ronal Watrianthos. Cetakan 1. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Ermawati, Liya, Marheni, Yulistia Devi, Diah Mukminatul Hasimi, and Citra Etika. “Analisis Pengaruh Time To Maturity, Yield To Maturity, Dan Coupon, Terhadap Fair Price Sukuk Pada Pasar Modal Syariah Indonesia.” *Jurnal Akuntansi Dan Pajak* 23, no. 1 (2022): 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.fcr.2017.06.020>.

- Fiona Putri Dyah, Ronny Malavia Mardani, Ety Saraswati. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Work From Home (Wfh) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Selama Masa Pandemi (Studi Pada PDAM Di Kota Batu)." *International Journal of Human Resource Management*, 2022, 82–94.
- Firdausyi, Aulia Regita, and Kasmari. "Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Semarang)." *Jurnal Mirai Manajemen* 7, no. 1 (2022): 307–18.
- Fransisca, Vivi. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PT.Alfa Surya Mandiri." *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis* 1, no. 1 (2022): 15–25.
- Hamid, N, Al Hakim, and W Shaleha. "Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Hotel Claro Kota Kendari." *Jurnal Valuasi* 1, no. 1 (2021): 200–215.
- Indriati, Inayat Hanum, Natalia Ratna Ningrum, and Rahmawati Lestari. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan" 20, no. 4 (2023): 493–503.
- Junianto, M Haris, Siti Maroah, and Mochamad Mochklas. "Peranan Lingkungan Kerja Islami Dalam Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT. Azka Mulia International." *Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 1, no. 1 (2021): 8. <https://doi.org/10.30651/imp.v1i1.9430>.
- Katarina, and Firmansyah Kusumayadi. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karywan Pada CV.Makmur Jaya Abadi." *Jurnal Inovasi Penelitian* 2, no. 1 (2021): 199–204.
- Kumbadewi, Luh Sri, I Wayan Suwendra, and Gede Putu Agus Jana Susila. "Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Caring Perawat." *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha* 9 (2021): 1–9. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/6729>.
- Kuswibowo, Christian. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin* 2, no. 1 (2020): 43–49.

- Lengkong, Novfarly L., Adolfina, and Yantje Uhing. "Pengaruh Etos Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 8, no. 1 (2022): 1–10.
- Leonerd Lengkong, Novfarly & Adolfina & Yantje Uhing. "Pengaruh Etos Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 8, no. 1 (2020): 52–61.
- Listika, Linda Erin, and Yulistia Devi. "Perbandingan Return Dan Risk Pada Saham Berbasis Syariah Dan Konvensional Yang Tercatat Di Bursa Efek Indonesia." *Al - Mashrof: Islamic Banking and Finance* 2, no. 2 (2021): 105–21.
- Lourens, Andre, and Fx. Pudjo Wibowo. "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Graha Grafis Indonesia." *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis* 3, no. 2 (2020): 259–66. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.120>.
- Lulut Widhayani, Erwin Syahputra, and Anita Sumelvia Dewi. "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Intisumber Hasil Sempurna (Ihs) Kediri." *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran Dan Penelitian Mahasiswa* 4, no. 3 (2022): 19–35. <https://doi.org/10.51903/jurnalmahasiswa.v4i3.388>.
- Madjidu, Alfian, Idrus Usu, and Yakup Yakup. "Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5, no. 1 (2022): 444–62. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>.
- Nugroho, Kandung Joko. "Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar." *Otonomi* 21, no. 1 (2021): 156. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i1.1650>.
- Octaviana Palendeng, Bertha I. Mundung, Jones X. Pontoh. "Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pengrajin Rumah Panggung Di Kelurahan Woloan Kecamatan Tomohon Barat." *Manajemen & Kewirausahaan* 3, no. 1 (2022): 1–13.

- Pradana, Mahir, and Avian Reventiary. "Pengaruh Atribut Produk Terhadap Keputusan Pembelian Sepatu Merek Customade (Studi Di Merek Dagang Customade Indonesia)." *Jurnal Bisnis Terapan* 2, no. 01 (2018): 61–72. <https://doi.org/10.24123/jbt.v2i01.1087>.
- Pricilla, Lidya, and Irma Sari Octaviani. "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Mitra Mas." *Jurnal Arastirma* 2, no. 2 (2022): 269. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v2i2.23178>.
- Purnami, Ni Made Ita, and I Wayan Mudiarta Utama. "Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8, no. 9 (2019): 5611. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>.
- Rampisela, V A J, G G Lumintang, Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, and D A N Upah. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 8, no. 1 (2020): 302–11.
- Rizki Taufikurohman, Evi Ekawati, and Yulistia Devi. "Pengaruh Kinerja Maqashid Syariah Dan Islamic Social Reporting Terhadap Agresivitas Pajak Dengan Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Perbankan Syariah Di Indonesia Tahun 2016-2020)." *Bukhori: Kajian Ekonomi Dan Keuangan Islam* 1, no. 2 (2022): 165–80. <https://doi.org/10.35912/bukhori.v1i2.1792>.
- Saleh, Abdul Rachman, and Hardi Utomo. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang." *Among Makarti* 11, no. 1 (2018): 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>.
- Sani, Nopi. "Hubungan Antara Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rs Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun 2018." *Jurnal Ilmu Kedokteran Dan Kesehatan* 6, no. 3 (2019): 186–93. <https://doi.org/10.33024/jikk.v6i3.2207>.
- Sari, Aulia Novita, Christina Menuk, and Sri Handayani. "Pengaruh Keterampilan , Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sawunggaling Karya Trans" 3, no. 1 (2022): 112–21.

- Sari, Ni Made Omita, R. Tri Priyono Budi Santoso, and I Ketut Sirna. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kuta Central Park Hotel." *Jurnal Manajemen* 10, no. 1 (2022): 1–52. <https://doi.org/10.21608/pshj.2022.250026>.
- Segoro, Waseso, and Wiwin Kusuma Pratiwi. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Gema Teknikatama Cibitung." *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2, no. 2 (2021): 880–88. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.701>.
- Setiawan, Muhammad Dedi, M Bakri, and Ilyas. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh." *Jurnal Serambi Konstruktivis* 4, no. 2 (2022): 109–16.
- Sitepu, Novi Indriyani. "(Suatu Kajian Ekonomi Dengan Pendekatan Tafsir Tematik)." *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam* 1, no. September (2015): 137–53.
- Soleha, Tuti. "Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi* 15, no. 3 (2019): 1–28.
- Suharjanti. "Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi (SNAST) 2014 Yogyakarta, 15 November 2014 ISSN: 1979-911X." *Snast*, no. November (2014): 211–16.
- Sumajow, Elisa Nurisa, Bernhard Tewal, and Genita G Lumintang. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 6, no. 4 (2018): 3513–22.
- Tanjung, Ayu Febriyana, and Ainun Mardhiyah. "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia." *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan* 3, no. 3 (2023): 570–85. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i3.441>.
- Trisnawaty, Martina. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta)." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* 22, no. 2 (2020): 84–92.

- Wati, Nuerlela, and Putra Adi Pradana. "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi." *Journal of Global Business and Management Review* 03, no. 2 (2021): 15–29.
- Wati, Nuerlela, Putra Adi Pradana, and Vicky F. Sanjaya. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Pabatu." *Journal of Global Business and Management Review* 3, no. 2 (2021): 51–60. <https://journal.uib.ac.id/index.php/jgbmr/>.
- Wibowo, Mardian Pratika, I Ketut Surabagiarta, and Wira Yudha Alam. "Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Journal of Sustainability Business Research* 3, no. 3 (2022): 165–78.
- Winarsih, Wiwin, Aries Veronica, and Amy Anggraini. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt.Awfa Smart Media Palembang." *Jurnal Ilmiah Akuntansi Rahmadiyah* 3, no. 2 (2020): 34. <https://doi.org/10.51877/jiar.v3i2.151>.
- Wulandari, Ratri Widya, Umi Farida, and Adi Santoso. "Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMK Bakti Ponorogo." *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 3, no. 1 (2020). <https://doi.org/10.24269/asset.v3i1.2701>.

Skripsi

- Sari, Laela Eka. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Jember*. Jember, 2023.