

**PENGARUH ETOS KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PT NUSANTARA SURYA SAKTI
CABANG SANGATTA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Sangatta Kutai Timur
Sebagai Prasyarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)**



Oleh :

SALMA
NIM. 20.2.21.023

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH (ES)
JURUSAN SYARIAH
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM SANGATTA (STAIS)
KUTAI TIMUR
2024**



Yayasan Perguruan Tinggi Agama Islam Sangatta (YPTAIS)
**SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM (STAI) SANGATTA KUTAI TIMUR
TERAKREDITASI B**
Berdasarkan SK BAN-PT nomor: 349/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/VI/2020 Tanggal 16 Juni 2020
Alamat : Soekarno Hatta, Sangatta Utara, Kutai Timur, 75611 Telp. 0811596662
Website: <http://www.staikutim.ac.id> E-mail: stais_kutim@yahoo.com

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah kami mengadakan koreksi dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini kami kirimkan naskah skripsi saudara/i:


Nama : Salma
Nim : 20.2.21.023
Jurusan : Syariah
Prodi : Ekonomi Syariah
Judul : Pengaruh Etos Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap
Prestasi Kerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti
Cabang Sangatta

Dengan ini kami mohon agar naskah skripsi tersebut dapat dimunaqasahkan.
Demikian harap menjadi maklum.

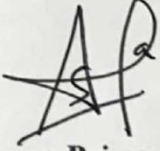
Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Sangatta, 26 Mei 2024

Pembimbing I


Eko Nursalim, M.S.I

Pembimbing II


Anggra Prima, M.Pd

Mengetahui,
Ketua Jurusan Syariah

Achmad Fahrudin, M.S.I



Yayasan Perguruan Tinggi Agama Islam Sangatta (YPTAIS) Kutai Timur
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM (STAI) SANGATTA KUTAI TIMUR
TERAKREDITASI B

Berdasarkan SK BAN-PT nomor: 349/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/VI/2020 Tanggal 13 Juni 2020

Alamat : Soekarno Hatta, Kec. Sangatta Utara Kutai Timur, 75611 Telp. 0811596662

Website: <http://www.staiskutim.ac.id> E-mail: admin@staiskutim.ac.id

PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Cabang Sangatta.

Nama : Salma

NIM : 20.2.21.023

Jurusan : Syariah

Prodi : Ekonomi Syariah

Telah dimunaqasahkan di depan tim Penguji Jurusan Syariah Program Studi Ekonomi Syariah Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Sangat Kutai Timur pada tanggal 16 Juni 2024, dinyatakan **LULUS** dengan predikat **SANGAT MEMUASKAN**, dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E)**.

Tim Sidang

1. Achmad Fahrudin, M.S.I.
Ketua Sidang
2. Agus Sulistiyanto, M.Pd
Sekretaris Sidang
3. Dr. H. Ernata Hadisujito, M.Si.
Penguji Utama
4. H. Abdurrahim Yunus, DEA
Penguji I
5. Totok Adhi P., MM.
Penguji II

Tanda Tangan

Sangatta, 16 Juni 2024
Mengesahkan,

Dr. Satriah, M.Pd

PERNYATAAN

Nama : Salma
Nim : 20.2.21.023
Jurusan : Syariah
Prodi : Ekonomi Syariah
Judul skripsi : Pengaruh Etos Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Cabang Sangatta.

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini bukanlah karya dan buah pikiran yang sudah (pernah) ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan dalam penelitian ini.

Sangatta, 23 Mei 2024

Yang Menyatakan,



MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu selesai (dariusuatu urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain, dan hanya kepada Allahlah hendaknya kamu berharap”

(QS. Al-Insyirah ayat 6-8)

“Meski perkuliahan adalah perguruan tertinggi yang bisa dicapai seseorang, namunkita bisa belajar dari berbagai hal termasuk pengalaman.”

(Najwa Shihab)

Kegagalan adalah tangga menuju keberhasilan

PERSEMBAHAN

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan, rahmat, dan hidayahnya, sehingga penulis masih diberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini, sebagai salah satu untuk mendapatkan gelar keserjanaan. Walaupun jauh dari kata sempurna, namun penulis sangat bangga telah mencapai pada titik ini, yang akhirnya skripsi ini bisa selesai diwaktu yang tepat. Karya kecil ini saya persembahkan kepada.

1. Ayah dan Ibu saya tercinta yang bernama Makmur dan Almarhumah Nurmi yang tiada henti berdoa untuk kebaikan anak terkasihnya.
2. Dosen pembimbing Bapak Eko Nursalim, M.S.I dan Ibu Anggra Prima, M.Pd yang telah membimbing saya dalam penyusunan skripsi.
3. Kakak dan Adikku tersayang yang bernama Kasmawati, Muh. Syarifuddin, Muh. Aris dan Kartini yang tidak henti-hentinya memberi dukungan dan membantu mensupport saya dalam mengerjakan skripsi ini.
4. Seseorang yang telah kebersamai dan memberi semangat selama menyelesaikan skripsi ini.
5. Teman-teman saya Cinny Guyriawati, Ahmad Ghazali, dan Jhordiansyah yang senantiasa membantu dan mengingatkan dalam pengerjaan skripsi ini.

Kepada semua teman-teman dan keluarga yang tidak bisa saya sebutkan namanya satu persatu terimakasih untuk waktu berharganya. Kupersembahkan skripsi ini untuk kalian.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat, hidayah dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ Pengaruh Etos Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Cabang Sangatta ”. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita, nabi Muhammad SAW. Yang telah membawa risalah Islam yang penuh dengan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu-ilmu ke-Islaman, sehingga dapat menjadi bekal hidup kita, baik di dunia dan di akhirat kelak.

Suatu kebanggaan tersendiri, jika suatu tugas dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya. Bagi penulis, penyusunan skripsi merupakan tugas yang tidak ringan. Peneliti menyadari bahwa banyak mengalami kendala namun berkat bantuan, bimbingan, Kerjasama dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT Sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi.

Untuk itu penulis menyampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan bantuannya, khususnya kepada yang terhormat :

1. Ibu Dr. Satriah, M.Pd selaku Ketua STAI Sangatta Kutai Timur
2. Bapak Achmad Fahrudin, M.S.I selaku Ketua Jurusan Syariah STAI Sangatta Kutai Timur.
3. Ibu Imrona Hayati, M.Pd selaku Sekretaris Jurusan Syariah STAI Sangatta Kutai Timur

4. Bapak Firdaus M.E selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah STAI Sangatta Kutai Timur.
5. Bapak Eko Nursalim, M.S.I selaku Dosen Pembimbing I dan Anggra Prima, M. Pd selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dan tenaganya untuk membimbing sehingga dengan kesabarannya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Para Dosen pengajar Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Syariah STAI Sangatta Kutai Timur.
7. Para Staff Karyawan Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Syariah STAI Sangatta Kutai Timur.
8. Bapak Christian Agustin Genlang selaku Branch Manager PT. Nusantara Surya Sakti Cabang Sangatta.
9. Para Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Cabang Sangatta.
10. Teristimewa ucapan terima kasih yang tiada habisnya-habisnya kepada almarhumah ibunda tercinta dan Ayahanda tersayang yang telah mendidik, memberikan bimbingan hidup, memberikan dukungan, dan selalu mendoakan keberhasilan dan keselamatan anaknya.
11. Kepada partnerku Irfan Ependi yang selalu menyemangati, setia menemani kala suka maupun duka.
12. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri , karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan

pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak, semoga mendapatkan balasan pahala yang lebih baik dari Allah SWT. dan diharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua Aamiin.

Penulis dalam hal ini juga mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif dari para pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya Aamiin.

Sangatta, 23 Mei 2024

Peneliti,

Salma

DAFTAR ISI

| | |
|--|--------------|
| COVER | i |
| ABSTRAK | ii |
| PERSETUJUAN PEMBIMBING | iii |
| PENGESAHAN | iv |
| PERNYATAAN | v |
| MOTTO | vi |
| PERSEMBAHAN | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR ISI | xi |
| PEDOMAN TRANSLITERASI | xiii |
| DAFTAR SINGKATAN | xv |
| DAFTAR TABEL | xvi |
| DAFTAR GAMBAR/BAGAN | xviii |
| | |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Definisi Operasional | 11 |
| C. Perumusan Masalah | 13 |
| D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian | 14 |
| E. Sistematika Penulisan | 14 |
| | |
| BAB II LANDASAN TEORI | 16 |
| A. Deskripsi Teori | 16 |
| B. Telaah Pustaka | 66 |
| C. Hipotesis Penelitian | 69 |
| | |
| BAB III METODE PENELITIAN | 71 |
| A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian | 71 |
| B. Waktu Dan Tempat Peneliti | 71 |
| C. Populasi, Sampel | 72 |
| D. Variabel Penelitian dan Indikator | 74 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 76 |

| | |
|---|------------|
| F. Uji Instrumen Penelitian..... | 78 |
| G. Teknik Analisis Data | 80 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 89 |
| A. Gambaran Objek Penelitian..... | 89 |
| B. Deskripsi Data Penelitian | 95 |
| C. Pembahasan Hasil Penelitian..... | 138 |
| D. Keterbatasan Penelitian | 142 |
| BAB V PENUTUP | 144 |
| A. Simpulan..... | 144 |
| B. Saran..... | 146 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | |
| BIODATA PENELI | |

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi dalam skripsi ini mengacu pada SKB Menteri Agama dan Menteri P dan K Republik Indonesia No. 158/1987 dan No. 0543b/U/1987 tertanggal 22 januari 1988 sebagai berikut :

1. Konsonan Tunggal

| Konsonan Huruf Arab | Huruf Latin |
|---------------------|----------------------------|
| أ | Ā/ā (untuk fathah panjang) |
| ي | Ī/ī (untuk kasroh panjang) |
| و | Ū/ū (untuk dommah panjang) |
| ث | Ṣ/ṣ |
| ح | Ḥ/ḥ |
| خ | Kh |
| د | D/d |
| ذ | Ḍ/ḏ |
| ز | Z/z |
| س | S/s |
| ش | Ṣy |
| ص | Ṣ/ṣ |
| ض | Ḍ/ḏ |
| ط | T/ṭ |
| ظ | Z/z |
| ع | ' |
| غ | Ġ |
| ه | H/h |
| ء | ' |

2. Maddah

Maddah atau vocal Panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf/transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Contoh :

قَالَ dibaca qāla

قيل dibaca qila

يقول dibaca yaqulu

3. *Ta Marbutah*

Transliterasinya menggunakan

- a. Ta marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya *h*.

Contoh: طَلْحَةَ dibaca Talhah

- b. Pada kata yang terakhir dengan *ta marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan *h*.

Contoh : روضة الاطفال dibaca raudah al-athfal

4. Kata Sandang

Transliterasinya kata sandang dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

- a. Kata sandang diikuti huruf *syamsiah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Contoh : الرَّحِيمُ dibaca ar- Rahimu

- b. Kata Sandang diikuti huruf *qamariah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* transliterasikan sesuai dengan bunyinya.

Contoh : أَلْمَلِكُ dibaca al- Maliku

5. Penulisan kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim* maupun *huruf*, ditulis terpisah, hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazimnya dirangkaikan dengan kata lain. Karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh : مَنْ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا Dibaca Manistata'a ilaihi sabila

DAFTAR SINGKATAN

| Singkatan | Kepanjangan |
|------------------|------------------------------|
| SWT. | Subhanahu Wa Ta'la |
| Saw. | Shalallahu 'alaihi wa sallam |
| As. | 'alaihi wa sallam |
| QS. | Al-qur'an Surah |
| HR. | Hadis Riwayat |
| h. | Halaman |
| dst. | Dan seterusnya |
| dll. | Dan lain-lain |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|-----|
| Tabel 1 Indikator Penelitian..... | 73 |
| Tabel 2 Interval Koedisien..... | 79 |
| Tabel 3 Data Pengelolaan SDM..... | 92 |
| Tabel 4 Jawaban Responden Variabel X1.1..... | 99 |
| Tabel 5 Jawaban Responden Variabel X1.2..... | 100 |
| Tabel 6 Jawaban Responden Variabel X1.3..... | 100 |
| Tabel 7 Jawaban Responden Variabel X1.4..... | 101 |
| Tabel 8 Jawaban Responden Variabel X1.5..... | 102 |
| Tabel 9 Jawaban Responden Variabel X1.6..... | 102 |
| Tabel 10 Jawaban Responden Variabel X1.7..... | 103 |
| Tabel 11 Jawaban Responden Variabel X1.8..... | 103 |
| Tabel 12 Jawaban Responden Variabel X1.9..... | 104 |
| Tabel 13 Jawaban Responden Variabel X1.10..... | 104 |
| Tabel 14Jawaban Responden Variabel X1.11..... | 105 |
| Tabel 15 Jawaban Responden Variabel X1.12..... | 106 |
| Tabel 16 Jawaban Responden Variabel X1.13..... | 106 |
| Tabel 17 Jawaban Responden Variabel X1.14..... | 107 |
| Tabel 18 Jawaban Responden Variabel X1.15..... | 107 |
| Tabel 19 Jawaban Responden Variabel X2.1..... | 108 |
| Tabel 20 Jawaban Responden Variabel X2.2..... | 109 |
| Tabel 21 Jawaban Responden Variabel X2.3..... | 109 |
| Tabel 22 Jawaban Responden Variabel X2.4..... | 110 |
| Tabel 23 Jawaban Responden Variabel X2.5..... | 110 |
| Tabel 24 Jawaban Responden Variabel X2.6..... | 111 |
| Tabel 25 Jawaban Responden Variabel X2.7..... | 111 |
| Tabel 26 Jawaban Responden Variabel X2.8..... | 112 |
| Tabel 27 Jawaban Responden Variabel X2.9..... | 113 |
| Tabel 28 Jawaban Responden Variabel X2.10..... | 113 |
| Tabel 29 Jawaban Responden Variabel X2.11..... | 114 |

| | |
|--|-----|
| Tabel 30 Jawaban Responden Variabel X2.12..... | 114 |
| Tabel 31 Jawaban Responden Variabel X2.13..... | 115 |
| Tabel 32 Jawaban Responden Variabel X2.14..... | 116 |
| Tabel 33 Jawaban Responden Variabel X2.15..... | 116 |
| Tabel 34 Jawaban Responden Variabel Y. 1..... | 117 |
| Tabel 35 Jawaban Responden Variabel Y. 2..... | 118 |
| Tabel 36 Jawaban Responden Variabel Y. 3..... | 118 |
| Tabel 37 Jawaban Responden Variabel Y. 4..... | 119 |
| Tabel 38 Jawaban Responden Variabel Y. 5..... | 119 |
| Tabel 39 Jawaban Responden Variabel Y. 6..... | 120 |
| Tabel 40 Jawaban Responden Variabel Y. 7..... | 120 |
| Tabel 41 Jawaban Responden Variabel Y. 8..... | 121 |
| Tabel 42 Jawaban Responden Variabel Y. 9..... | 122 |
| Tabel 43 Jawaban Responden Variabel Y. 10..... | 122 |
| Tabel 44 Jawaban Responden Variabel Y. 11..... | 123 |
| Tabel 45 Jawaban Responden Variabel Y. 12..... | 123 |
| Tabel 46 Jawaban Responden Variabel Y. 13..... | 124 |
| Tabel 47 Jawaban Responden Variabel Y. 14..... | 124 |
| Tabel 48 Jawaban Responden Variabel Y. 15..... | 125 |
| Tabel 49 Hasil Uji Validasi..... | 126 |
| Tabel 50 Hasil Uji Reliabilitas..... | 128 |
| Tabel 51 Hasil Uji Normalitas..... | 129 |
| Tabel 52 Hasil Uji Multikolinearitas..... | 130 |
| Tabel 53 Analisis Regersi Berganda..... | 133 |
| Tabel 54 Hasil Uji t..... | 135 |
| Tabel 55 Hasil Uji f..... | 137 |
| Tabel 56 Hasil Uji Korelasi..... | 137 |
| Tabel 57 Koefisien Determinasi..... | 139 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|-----|
| Gambar 1 Struktur Organisasi..... | 92 |
| Gambar 2 Desain Perusahaan..... | 93 |
| Gambar 3 Maskot Perusahaan..... | 94 |
| Gambar 4 Grafik Jenis Kelamin..... | 95 |
| Gambar 4 Grafik Berdasarkan Usia..... | 96 |
| Gambar 4 Grafik Berdasarkan Pendidikan | 97 |
| Gambar 4 Grafik Berdasarkan Lama Bekerja..... | 98 |
| Gambar 5 Grafik Uji Normalita..... | 129 |
| Gambar 5 Grafik Uji Homoskedastisitas..... | 133 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia termasuk negara besar, mempunyai perbedaan latar belakang dalam mengelola berbagai jenis sumber daya manusia hal ini dirasa sulit. Apalagi di masa ini, permasalahan Indonesia yang semakin kompleks, dan persaingan global di dunia kerja sangat membutuhkan orang-orang terlatih, kompetitif yang berpikir positif dalam suasana hati yang baik.¹ Di suatu organisasi atau perusahaan yang melayani publik tentu saja hal yang sangat penting ialah adanya karyawan itu sendiri. Kehadiran karyawan dengan kualitas yang bagus tentunya sangat identik pada pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini berarti manusia ialah hal yang sangat berarti untuk kelangsungan berjalannya suatu organisasi. Keberadaan manusia di perhitungkan antara hak dan kewajiban.

Sehubungan dengan hak dan kewajiban, maka pemerintah mengatur melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.² Peraturan ini mencakup tentang Hak dan Kewajiban bagi kedua belah pihak, yaitu perusahaan dan karyawan. Mengingat kenyataan tersebut, peningkatan kualitas karyawan merupakan hal wajib yang harus dimiliki bagi setiap perusahaan.

¹ "Pendidikan Karakter Di Era Milenial - Adi Suprayitno, Wahid Wahyudi - Google Buku," accessed April 16, 2024, h.102.

² "Undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan," n.d.

Terdapatnya sumber daya manusia yang berkompeten tentunya memiliki pengaruh yang cukup besar dalam rangka mendukung peningkatan prestasi pegawainya.

Hal ini tidak lepas dari pentingnya pengawasan manajemen. Dimana manajemen merupakan sebuah proses bisnis yang merencanakan, mengatur, mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengendalikan kegiatan yang menggunakan orang dan objek dalam organisasi guna tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.¹ Dikatakan sebagai seni karena manajemen memiliki unsur-unsur bakat, pembawaan, atau keterampilan seseorang. Berdasarkan unsur-unsur maka sumber daya manusia merupakan suatu faktor terpenting. Sumber daya manusia adalah suatu perencana, pelaku, dan penentu dimana mereka memiliki peran aktif untuk menjalankan setiap kegiatan yang ada dalam perusahaan. Setiap perusahaan pasti menginginkan suatu hal untuk bisa mereka capai dalam tiap aktivitas yang dilakukan.² Dalam proses pencapaian tujuan tersebut, suatu perusahaan harus pandai memilih strategi yang mereka adopsi. Selain itu, sumber daya ini adalah kekuatan pendorong utama. Kekuatannya untuk mengarahkan kegiatan perusahaan pada tingkat manajemen tertentu. Bahkan dengan peralatan perusahaan yang sangat canggih, tujuan ini tidak dapat dicapai tanpa peran aktif karyawan.³ Oleh karena itu, bisnis yang berjalan tidak bisa hanya mengandalkan teknologi

¹ “Administrasi Pendidikan - Dr. Juli Yani, M.Hum , Fitri Endang Srimulat, M.Pd - Google Buku,” accessed April 19, 2024, h.3.

² Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Erlangga, 2012),h. 6-7.

³ Wayan Dunie Stie et al., “Pengaruh pengarahan terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. telkom belitang oku timur,” *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara* , Vol.16, No. 2 (2018).

dalam prosesnya, akan tetapi mereka pun harus memperhatikan sumber daya manusianya yang menjadi motor penggerak utama bisnis tersebut. Sebuah perusahaan pasti lebih memerlukan sumber daya manusia dengan kualitas yang bagus dan bisa berpotensi baik itu dari level eksekutif sampai dengan karyawannya untuk menjalankan semua tugas perusahaan dengan sebaik mungkin sebagai langkah yang disusun dalam usaha pencapaian tujuan yang ingin diraih perusahaan itu. Dimana dewasa ini ketahanan berdirinya sebuah usaha sangat di perlukan.

Dalam persaingan dunia usaha saat ini tentunya semakin meningkat antar perusahaan yang satu dan perusahaan yang lainnya, sehingga suatu perusahaan harus memilih tenaga kerja yang berkualitas.⁴ Manajemen sumber daya manusia merupakan teknik mengatasi masalah-masalah yang muncul dalam konteks karyawan untuk menjaga efisiensi karyawan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diberikan.⁵ Keberhasilan suatu organisasi mencapai kinerja terbaik tentunya dipengaruhi oleh etos kerja pimpinan dan karyawannya. Etos kerja yang baik tentunya memberikan hasil yang baik dan berdampak signifikan bagi perkembangan perusahaan. tempat mereka bekerja.⁶ Etos kerja yang harus dimiliki seorang karyawan merupakan totalitas kepribadiannya dan cara ia mengungkapkan, mempersepsikan, meyakini dan memberi makna yang dapat memotivasi dirinya dalam bertindak serta

⁴ Ravena Zahran and Hapzi Ali, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Informasi : Sumber Daya Manusia, Bisnis, Teknologi Dan Metode. " *Jurnal Akuntansi Universitas Mercubuana*".1 (2020).

⁵ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Bisnis Yang Kompetitif* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), h. 42.

⁶ Tarmizi Endrianto, "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang," *Jurnal Studia Administrasi* , Vol.3, No. 1 (March 10, 2021).

mencapai suatu pekerjaan secara optimal sehingga hubungan seorang karyawan dan karyawan lainnya terjalin dengan baik. Karena islam memerintahkan pemeluknya untuk bekerja dan memberi bobot nilai atas perintah bekerja tersebut sepadan dengan perintah sholat, shodakoh dan jihad di jalan Allah.

Allah berfirman dalam Q.S At-Taubah ayat 105, yang berbunyi :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّ
وَنَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahannya:

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." ¹ (Q.S At-Taubah ayat 105).

Syaikh Abdurrahman bin Nashir as-Sa'di, pakar tafsir abad 14 H menafsirkan surat At-Taubah ayat 105 sebagai berikut: Allah berfirman, "Dan katakanlah", kepada orang-orang munafik itu, "bekerjalah kamu", dengan pekerjaan yang menurutmu sesuai, teruskan kebatilanmu, jangan mengira bahwa amalanmu itu akan samar atas Allah, "maka Allah dan RasulNya serta orang-orang Mukmin akan melihat pekerjaanmu itu." Yakni, pekerjaanmu pasti akan terlihat dan terbukti. "Dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Maha Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakanNya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan," yang baik maupun yang buruk.

¹ "Kementerian Agama RI, Al-Qur'an dan terjemahannya QS At- Taubah/105 ".

Bekerja bisa dilakukan dalam berbagai bentuk, yang terpenting adalah pekerjaan tersebut untuk mendapatkan rezeki yang halal dan tidak dilakukan atas keterpaksaan dan tidak diikuti dengan perbuatan maksiat kepada Allah. Banyak pekerjaan yang bisa kita lakukan. Bekerja juga telah dianjurkan oleh Rasulullah yang juga merupakan seorang saudagar atau pedagang. Dalam hadits nya rasulullah bersabda dalam hadits yang di riwayatkan oleh Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334 :

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتِقَنَهُ
(رواه الطبرني والبيهقي)

Terjemahannya :

“Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional.”²

Dalam hadis ini, Rasulullah SAW menyatakan bahwa Allah SWT. mencintai seseorang yang mengerjakan pekerjaannya dengan itqan. Kata “itqan” dalam hadis ini merujuk pada kualitas bekerja dengan sungguh-sungguh, tekun, dan berusaha sebaik mungkin atau dapat disebut profesional. Orang yang bekerja dengan itqan adalah seseorang yang tidak hanya menyelesaikan tugasnya, tetapi juga berusaha memberikan hasil terbaik dan memenuhi standar kualitas yang diharapkan.

² “Hadits Thabrani, Baihaqi, Nomor 334 dan 891. Ilmu Islam,” accessed April 4, 2023.

Bagi suatu organisasi, prestasi kerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat besar manfaatnya. Tanpa adanya prestasi kerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan instansi pemerintahan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Membahas prestasi kerja maka tidak lepas dari faktor-faktor yang menunjang prestasi tersebut. Diantaranya yaitu etos kerja dan produktivitas kerja pegawai karena keduanya merupakan bagian yang penting dari tingkah laku kerja seorang pegawai. Prestasi kerja merupakan sesuatu yang sangat diharapkan oleh perusahaan dari karyawannya dalam rangka untuk mengembangkan dan melancarkan setiap aktivitas perusahaan, sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Menurut Prayudi prestasi kerja adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai dari seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.³ Prestasi kerja dapat dicapai apabila seseorang menggunakan pola kerja yang teratur, disiplin dan konsentrasi.

Peningkatan prestasi kerja karyawan merupakan tujuan utama setiap perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Etos kerja dan produktivitas kerja menjadi dua aspek kunci yang berpotensi memengaruhi pencapaian prestasi kerja yang optimal. Seiring dengan itu, PT Nusantara Surya Sakti Cabang Sangatta sebagai perusahaan yang beroperasi dalam industri Motor juga memiliki kepentingan dalam memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap prestasi kerja karyawannya. etos kerja mencerminkan nilai-nilai, sikap, dan semangat kerja yang dimiliki oleh

³ Prayudi, "Pengaruh Prestasi Kerja," *Jurnal Kewirausahaan* , vol.2, no. 3 (2017).

karyawan terhadap pekerjaan mereka. Di sisi lain, produktivitas kerja mencakup efisiensi dan efektivitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehari-hari. Kedua faktor ini diyakini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pencapaian prestasi kerja yang optimal. Tenaga kerja sebagai faktor produktivitas memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, meskipun berbeda-beda devisi dari devisi satu ke devisi yang lainnya.⁴ Busro berpendapat bahwa produktivitas berasal dari bahasa Inggris yaitu *product: result, outcome* kemudian berkembang menjadi *productive* yang berarti menghasilkan, maka produktivitas dapat diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu.⁵

PT Nusantara surya sakti cabang sangatta adalah perusahaan yang penulis pilih sebagai lokasi penelitian yang mengangkat isu tentang prestasi karyawan. nusantara surya sakti Sangatta adalah salah satu Dealer Honda populer di Kutai Timur yang terletak di Jl. Yos sudarso IV Gg. Rejeki, Tlk. Lingga, Kec. Sangatta Utara, Kabupaten Kutai Timur, Kalimantan Timur 75683 yang miliki 37 karyawan dan beberapa devisi diantaranya adalah devisi Marketing, devisi Ahaas, devisi *Accounting*, devisi *Survei*, devisi *Multiguna two wheels*, devisi *Collector*, devisi *Multipurpose car financing*.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah penulis lakukan dengan pihak Perusahaan, penulis mendapatkan informasi dari bagian sumber

⁴ Azizah Nur Firdasari, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. KS Bangunan Kota Tasikmalaya," *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis Dan Ekonomi (JIMBE)* 1, no. 4 (August 28, 2023).

⁵ Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018),h. 334.

daya manusia yang mengatakan bahwa dalam mengelola sumber daya manusia perusahaan telah memberikan fasilitas yang memadai untuk para karyawannya dalam menjalankan kegiatan operasinya, agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan mampu mengerjakan apa yang sudah menjadi arahan perusahaan. Pada proses pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia di dalam perusahaan, setiap perusahaan akan menghadapi masalah, tidak melihat berapa lama perusahaan tersebut telah berdiri, seberapa baiknya sumber daya manusia di dalamnya. PT. Nusantara Surya Sakti juga memberikan Penghargaan (*Reward*) kepada karyawan yang berupa: 1). **Bonus Kinerja:** Memberikan bonus finansial kepada karyawan yang mencapai atau melebihi target kinerja yang telah ditetapkan, 2). **Pengakuan dan Sertifikat Penghargaan:** Memberikan sertifikat atau plakat penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, baik secara individu maupun tim, 3). **Promosi Jabatan:** Memberikan kesempatan promosi atau kenaikan jabatan bagi karyawan yang menunjukkan kinerja yang sangat baik secara konsisten, 4). **Liburan atau Hadiah Non-Material:** Memberikan hadiah berupa paket liburan, voucher belanja, atau hadiah lainnya sebagai bentuk apresiasi, 5). **Peningkatan Pelatihan dan Pengembangan:** Memberikan akses ke program pelatihan dan pengembangan profesional untuk meningkatkan keterampilan dan karier karyawan, dan 6). **Hari Libur Tambahan:** Memberikan hari libur tambahan atau waktu istirahat ekstra bagi karyawan yang telah bekerja keras dan menunjukkan prestasi luar biasa. Dan Sanksi (*Punishment*) berupa : 1). **Peringatan Tertulis:** Memberikan peringatan tertulis kepada karyawan yang

tidak mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan. Peringatan ini bisa menjadi dasar untuk tindakan lebih lanjut jika karyawan tidak memperbaiki kinerjanya, 2). **Pemotongan Bonus:** Mengurangi atau meniadakan bonus kinerja untuk karyawan yang tidak mencapai target atau menunjukkan kinerja yang buruk, 3). **Penundaan Promosi:** Menunda atau membatalkan promosi jabatan bagi karyawan yang tidak memenuhi standar kinerja atau menunjukkan perilaku yang tidak sesuai, 4). **Penurunan Jabatan:** Menurunkan jabatan karyawan yang terus-menerus tidak mencapai target kinerja atau melanggar aturan perusahaan, 5). **Penghentian Sementara:** Memberikan sanksi berupa penghentian sementara (suspensi) dari pekerjaan tanpa gaji bagi karyawan yang melakukan pelanggaran serius, dan 6). **Pemutusan Hubungan Kerja (PHK):** Melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan yang menunjukkan kinerja sangat buruk dan tidak menunjukkan perbaikan meskipun sudah diberikan kesempatan dan peringatan. Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan oleh bagian manajemen sumber daya manusia setiap perusahaan pasti akan berhadapan dengan masalah, masalah yang dihadapi oleh perusahaan ini adalah seberapa besar pengaruh etos kerja dan produktivitas kerja terhadap prestasi kerja karyawannya sehingga target yang perusahaan tetapkan dapat tercapai.

Berdasarkan informasi yang penulis dapatkan dari kepala perusahaan tersebut bahwa cara perusahaan menilai prestasi kerja karyawannya adalah dengan melihat pada pencapaian target-target yang telah ditentukan oleh perusahaan itu, dimana poin penilaian prestasi meliputi poin pemenuhan

jumlah kehadiran dalam pekerjaan, kemampuan pencapaian target harian dan pencapaian target bulanan. Terdapat lima divisi yang memiliki kriteria penilaian yang berbeda diantaranya Untuk Divisi *Marketing* dengan kriteria penilaian (absensi 90%, Target Bulanan 85% dengan target 24 unit), Divisi Bengkel (absensi 95%, target bulanan 85% dengan target 480 unit), Divisi *Accounting* dengan kriteria penilaian (absensi 95%, target bulanan 95% dengan target 24 aplikasi), Divisi *Survei* dengan kriteria penilaian (absensi 95%, target bulanan 90% dengan target 24 unit), Divisi *Collector* dengan kriteria penilaian (absensi 70%, target bulanan 80% dengan target 24 client).⁶

Berdasarkan data tersebut penulis melihat masalah yang terjadi yaitu ketidak mampuan karyawan dalam mencapai target dalam sudut pandang manajemen sumber daya perusahaan masalah yang timbul disebabkan kompetensi yang dimiliki karyawan masih belum memenuhi standar dan terbatasnya pengayaan pelatihan sebagai bagian dalam membangun kompetensi karyawan PT. Nusantara Surya Sakti. Angka persentase pencapaian yang rendah adalah pencapaian dibawah 90%, divisi piutang (kehadiran 70%, dan target bulanan 80%), demikian menunjukkan bahwa divisi piutang adalah divisi yang memiliki prestasi paling rendah dengan 6 pencapaian target perusahaan yang paling rendah, lalu kemudian divisi lain yang berprestasi rendah, dengan pencapaian diatas divisi piutang adalah divisi bengkel. Divisi bengkel masih mengalami masalah dalam kemampuannya untuk menyelesaikan perbaikan kendaraan, dimana prestasi

⁶ Sumber data, PT. Nusantara Surya Sakti Sangatta, (2023).

dalam hal tersebut masih dibawah target yang ditentukan oleh perusahaan (pencapaian hanya 85%) atau penyelesaian perbaikan kendaraan dibawah 20 unit kendaraan untuk diselesaikan harian dan 480 unit kendaraan yang harus diselesaikan selama 1 bulan.

Berdasarkan masalah yang telah penulis sampaikan di atas, alternatif lain yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah menerapkan pelatihan yang berkaitan dengan kebutuhan karyawan sesuai dengan bidang kerja masing-masing. pelatihan adalah bagian dari peningkatan etos kerja karyawan, dan dalam pelaksanaan pelatihan sendiri ada beberapa proses yang dapat dilakukan dan sebagai tolak ukur apakah pelatihan tersebut menjadi pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan. Berdasarkan atas isu dan masalah yang telah disampaikan oleh penulis yang berhubungan dengan etos kerja, produktivitas kerja, dan prestasi kerja kemudian apa hubungan antara ketiga hal tersebut, maka penulis berinisiatif untuk menentukan judul penelitian pada kesempatan ini dengan judul “Pengaruh Etos Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Cabang Sangatta.

B. Definisi Operasional

Adapun definisi operasional adalah sebagai berikut :

1. Etos Kerja

Menurut Geertz, etos adalah sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup.⁷ Etos adalah aspek evaluatif yang bersifat

⁷ Geertz, “Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja di Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara” 5, no. 1 (2017), h. 5.

menilai. Dengan demikian, yang dipersoalkan dalam pengertian etos adalah kemungkinan-kemungkinan sumber motivasi seseorang dalam berbuat, apakah pekerjaan dianggap sebagai keharusan demi hidup, apakah pekerjaan terikat pada identitas diri atau (dalam). Etos kerja dapat diukur menggunakan skala penilaian yang mengukur sejauh mana karyawan menunjukkan tanda-tanda dedikasi, ketekunan, dan tanggung jawab dalam pekerjaan mereka. Tingkat kesediaan dan kemampuan karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Cabang Sangatta dalam memperlihatkan perilaku kerja keras, disiplin, dan dedikasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Ini bisa diukur dengan menggunakan skala penilaian yang mencakup aspek-aspek seperti ketepatan waktu, kedisiplinan, inisiatif, dan semangat kerja.

2. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja mengacu pada sejauh mana suatu organisasi atau individu dapat menghasilkan barang atau jasa dalam periode waktu tertentu, dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja meliputi efisiensi operasional, keterampilan karyawan, teknologi yang digunakan, manajemen waktu, dan motivasi.⁸ Produktivitas kerja dapat diukur dengan tingkat output atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Cabang Sangatta dalam periode waktu tertentu, yang bisa diukur dengan parameter. Misalnya, jumlah produk yang

⁸ Sedarmayanti, "Analisis Konsep Produktivitas dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Stud Literatur)," February 19, 2021, h. 77.

diproduksi, jumlah proyek yang diselesaikan, atau jumlah layanan yang diberikan oleh karyawan dalam sehari.

3. Prestasi Kerja

Menurut J.Jufrizen prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.⁹ Sedangkan menurut Prayudi prestasi kerja adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai dari seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.¹⁰ Prestasi kerja mengacu pada hasil kerja individu dalam mencapai tujuan dan standar kinerja yang ditetapkan oleh organisasi. Tingkat keberhasilan dan kualitas hasil yang dicapai oleh karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Cabang Sangatta dalam mencapai tujuan-tujuan kinerja yang telah ditetapkan. Ini bisa diukur dengan kriteria seperti pencapaian target penjualan, evaluasi kinerja oleh atasan, penilaian kualitas produk atau layanan, dan tingkat kehadiran atau ketidakhadiran yang mempengaruhi kinerja secara keseluruhan.

C. Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka penulis merumuskan beberapa permasalahan, sebagai berikut : Seberapa besar pengaruh etos kerja dan produktivitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Cabang Sangatta?

⁹ J. Jufrizen, "Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan.," *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* , vol.17, no. 2 (2016).

¹⁰ Paryudi. A, "Menurut Prayudi Prestasi Kerja Adalah Hasil Dari Pekerjaan Yang Dicapai Dari Seseorang Dalam Melaksanakan Pekerjaan Yang Dibebankan kepadanya.," *Jurnal Kewirausahaan* , vol.3, no. 2 (2017).

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah : Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh etos kerja dan produktivitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Cabang Sangatta.

2. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini, peneliti berharap dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan. Keunggulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai aplikasi penerapan ilmu yang didapat penulis selama perkuliahan pada Jurusan Ekonomi syariah STAI Sangatta.
- b. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan mengenai adanya pengaruh etos kerja dan produktivitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada bagian produksi.
- c. Sebagai bahan referensi bagi pembaca yang berminat untuk melakukan penelitian masalah produktivitas.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dimaksudkan untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi dari penelitian ini. Penelitian ini disusun dalam sebelas poin dengan perincian sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, definisi operasional, tujuan dan manfaat penelitian.

- BAB II** Dasar teori,dan meliputi teori-teori yang diperlukan dalam penelitian yaitu (Pengaruh etos kerja dan produktivitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan) dan penelitian yang terkait. sehingga membentuk suatu format pemikiran yang sistematis. Dalam bab ini juga memuat telaah pustaka yang relevan dan hipotesis penelitian.
- BAB III** Metode penelitian,dalam bab ini menguraikan tentang metode yang digunakan dalam penelitian meliputi jenis dan pendekatan penelitian, waktu dan tempat penelitian, populasi, sampel, dan teknik sampling, variabel penelitian dan indikator, teknik pengumpulan data, uji instrumen penelitian, dan teknik analisis data.
- BAB IV** Hasil penelitian dan pembahasan, dalam bab ini membahas tentang gambaran objek penelitian, deskripsi data dan pengujian hipotesis, pembahasan hasil penelitian, dan keterbatasan penelitian yang diperoleh di diinterpretasikan.
- BAB V** Penutup berisi Simpulan dan Saran, bab ini berisi Simpulan dan Saran yang dalam pemaparannya menceritakan secara singkat apa yang diperoleh dari penelitian, serta saran yang penulis berikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan hasil penelitian dan yang akan berguna untuk penelitian selanjutnya.