

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu proses pembelajaran untuk seseorang mendapatkan pengetahuan. Di dalam pendidikan terdapat pelaksana pendidikan, yang mana termasuk di dalamnya adalah para pelaksana dan pengelola lembaga pendidikan (Irawan, 2019, p. 113). Salah satu komponen penting dalam pendidikan adalah *stakeholder* yang ada di sekolah atau madrasah. Tanpa adanya manajemen atau pengelolaan yang baik dapat dipastikan bahwa tugas pokok dan fungsi antara seluruh *stakeholder* yang ada di sebuah lembaga atau organisasi akan kacau karena tidak terkelola dengan baik (Irawan, Wahyuni, & Hijaz, 2021, p. 20).

Dalam pendidikan terdapat beberapa unsur pendukung salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia tersebut ialah seluruh warga sekolah yang terdiri dari tenaga pendidik, peserta didik dan tenaga kependidikan yang menjadi tonggak keberhasilan pendidikan itu sendiri (Aristianingsih, Irawan, & Sulhan, 2022, p. 44). Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu lembaga pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam menunjang kegiatan pendidikan. Potensi yang ada pada setiap SDM harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya, sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal. Di era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi tumpuan bagi suatu organisasi atau lembaga yang utamanya menjaga produktivitas kerja itu sendiri. Oleh karena itu produktivitas kerja sangatlah penting sebagai tolak ukur bagi setiap organisasi atau lembaga dalam menjalankan proses untuk mencapai tujuannya baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Khairunisa, Djumali, & Kustiyah, 2020, p. 69).

Salah satu sumber daya manusia yang ada di sekolah atau madrasah adalah tenaga kependidikan atau tenaga administrasi madrasah. Tenaga administrasi madrasah merupakan bagian yang memiliki tanggung jawab dalam menunjang efektivitas administrasi madrasah serta memberikan kontribusi untuk mendukung layanan administrasi guna terselenggaranya

proses pendidikan. Tenaga administrasi madrasah selain harus memenuhi standar kualifikasi yang meliputi kualifikasi pendidikan dan sertifikat kepala tenaga administrasi juga diperlukan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan guna mengimbangi kualifikasi yang telah dimilikinya, yang mana ketika kompetensi yang dimiliki tenaga administrasi dapat maksimal, maka tenaga administrasi akan semakin produktif dalam bekerja (Basirun, Yasin, & Huda, 2022, p. 161).

Tertuang dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2008 tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah Pasal 1 Ayat 1 bahwa, “Standar Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah terdiri dari kepala tenaga administrasi, pelaksana urusan, dan petugas layanan khusus sekolah/madrasah”. Selain itu dalam Standar Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah terdapat cakupan kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga administrasi salah satunya adalah kompetensi kepribadian, yang mana dalam kompetensi tersebut terdapat etos kerja (Kemendikbud, 2008, p. 4).

Etos kerja dapat diartikan sebagai suatu hal yang dapat meningkatkan harga diri seseorang sebagai manusia, dan menjadikan seseorang tersebut dalam bekerja cenderung giat, rajin, dan mau mendayagunakan seluruh potensi dirinya (Sutrisno, 2016, p. 284). Maka dapat dipahami bahwa etos kerja dapat terbentuk apabila seseorang atau tenaga kerja memiliki keinginan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal. Seseorang atau tenaga kerja yang memiliki etos kerja rendah ketika melakukan pekerjaannya akan mengalami kerugian yang disebabkan karena orang tersebut tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya (Sinamo, 2011, p. 32). Sebaliknya dengan etos kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktifitas kerja seseorang dan memberikan hasil kerja yang optimal.

Produktivitas kerja biasanya dinyatakan sebagai imbalan hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam proses produksi. Sehubungan dengan hal tersebut, konsep produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang

berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*), dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan kinerja hari esok mesti lebih baik dari prestasi hari ini (Rismayadi, 2015, p. 4).

Etos kerja membuat individu mampu meningkatkan semangat kerja, sehingga mampu meningkatkan produktivitas untuk lebih produktif dan berhasil mencapai targetnya di dalam suatu organisasi atau lembaga. Kemudian semakin tinggi etos kerja yang dimiliki seseorang maka semakin baik pula ia akan memanfaatkan waktu yang ada untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal terhadap pekerjaan atau produktivitas kerjanya (Wati & Pradana, 2021, p. 57).

Pentingnya etos kerja bagi tenaga kependidikan atau tenaga administrasi madrasah yaitu sangat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitasnya (Salsabila & Anitra, 2021, p. 1478). Strategi yang bisa dilakukan untuk meningkatkan etos kerja yang efektif maka sekolah atau madrasah dapat memperhatikan hal yang paling utama yaitu pemenuhan kebutuhan karyawannya, pemenuhan kebutuhan tersebut dapat dilakukan dengan cara seperti memberikan penghargaan atau imbalan sebagai bentuk motivasi yang diberikan kepada karyawan atau tenaga kerja (Manik, 2019, p. 82).

Didukung oleh fakta penelitian yang dilakukan oleh Eka Nurul Bija Rohmah (2018) dengan judul Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtida'iyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo yang dilatar belakangi ketertarikan peneliti untuk membuktikan teori yang diungkapkan oleh teori Toto Tasmara tentang etos kerja yang berasal dari kata etos dikenal pula kata etika, etiket, yang mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik-buruk (moral) sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang baik. Dari teori tersebut dapat disimpulkan bahwa etos kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja (hasil kerja) menunjukkan hasil bahwa para guru memiliki etos kerja yang baik dan

sesuai dengan indikator serta kriteria etos kerja begitupun dengan kinerja para guru yang baik dan sesuai pula dibuktikan dari hasil perhitungan uji hipotesis diperoleh dari hasil thitung (4.949) > ttabel ($1,67722$) dan nilai signifikansi $0.000 < \alpha = 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak artinya ada pengaruh antara etos kerja dengan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti di Madrasah Aliyah Negeri 1, 2, 3 dan 4. Etos Kerja Tenaga Administrasi Madrasah masih kurang maksimal dimana masih banyak tenaga administrasi madrasah yang lulusannya tidak sesuai dengan bidang atau pekerjaan yang ditekuni yang berjumlah 14 tenaga administrasi, kepala tenaga administrasi madrasah yang juga merangkap jabatan sebagai kepala tenaga administrasi di dua madrasah seperti Madrasah Aliyah 3 dan 4, kurangnya kesadaran disiplin akan kehadiran tepat waktu di madrasah serta kurangnya pelatihan khusus untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan tenaga administrasi madrasah. Adapun fenomena yang terjadi di sebagian sekolah bahwa tertib administrasi belum sesuai dengan yang diharapkan. Selain data tersebut seperti disiplin kerja yang rendah, motivasi kerja belum sesuai harapan, membuat kinerja yang dicapai kurang optimal atau mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja, padahal tenaga administrasi madrasah memiliki peran strategis dalam mewujudkan sekolah yang tangguh dan produktif (Suhendri, 2023).

Untuk menghadapi tantangan yang ada, sekolah memerlukan etos kerja pegawai yang tinggi agar dapat memaksimalkan produktivitas Tenaga Administrasi Sekolah (TAS), Etos kerja dan produktivitas kerja memiliki hubungan yang sangat erat karena etos merupakan totalitas kepribadian diri serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu pekerjaan dan tugas yang dimiliki, serta mengerjakannya secara optimal. Sedangkan produktivitas merupakan sejumlah hasil kerja yang dapat diamati dan dihitung dari setiap pegawai dalam suatu waktu tertentu. Dapat disimpulkan apabila seorang pegawai memiliki etos kerja

yang baik maka produktivitas kerja menjadi bagus dan efisien (Bashiroh & Sholeh, 2016, p. 1).

Terdapat perbedaan atau kebaruan dalam penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya, pada penelitian sebelumnya variabel x (etos kerja) banyak diteliti dengan variabel y (kinerja dan efektivitas), seperti yang dilakukan oleh peneliti Eka Nurul Bija Rohmah (2018), Gita Ansyari Adawiyah (2019) dan Maulidia (2020). Sedangkan penelitian ini pada variabel x (etos kerja) dikaitkan dengan variabel y (produktivitas). Kemudian pada pengambilan objek penelitian-penelitian sebelumnya berfokus pada instansi atau perusahaan sedangkan objek pada penelitian ini berfokus pada lembaga pendidikan atau madrasah.

Urgensi dari penelitian ini yaitu sekolah perlu memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam dunia pendidikan. Terutama ialah agar tercipta etos kerja yang baik dan tinggi untuk mendukung dan meningkatkan serta mempertahankan produktivitas Tenaga Administrasi Sekolah (TAS). Selain itu pentingnya etos kerja bagi produktivitas kerja tenaga administrasi sekolah yaitu untuk mendukung tercapainya kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis termotivasi untuk melaksanakan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Etos Kerja dengan Produktivitas Tenaga Administrasi Madrasah pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Karawang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan bahasan yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalahnya yaitu:

1. Bagaimana etos kerja tenaga administrasi pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Karawang?
2. Bagaimana produktivitas kerja tenaga administrasi pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Karawang?
3. Bagaimana hubungan antara etos kerja dengan produktivitas tenaga administrasi pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Karawang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan bahasan yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mendeskripsikan bagaimana etos kerja tenaga administrasi pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Karawang.
2. Untuk mendeskripsikan bagaimana produktivitas tenaga administrasi pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Karawang.
3. Untuk menguji bagaimana hubungan antara etos kerja dengan produktivitas tenaga administrasi pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Karawang.

D. Manfaat Penelitian

Dalam manfaat penelitian, penulis kategorikan menjadi dua bagian, yaitu secara teoritis dan praktis, kegunaan penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Teoretis

Melalui penelitian ini secara teoritis dapat menjadi landasan untuk mengetahui adakah hubungan antara etos kerja dengan produktivitas tenaga administrasi madrasah. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi masukan bagi mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam untuk penelitian terkait atau sebagai contoh untuk penelitian dimasa yang akan datang khususnya mengenai etos kerja.

2. Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi tentang hubungan antara etos kerja dengan produktivitas tenaga administrasi madrasah. Manfaat lainnya bagi peneliti sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman dalam hal bagaimana cara kerja dan kompetensi apa yang harus dimiliki agar pekerjaan menjadi produktif.

E. Ruang Lingkup dan Batasan

Ruang lingkup penelitian ini meliputi satu variabel bebas, untuk mengantisipasi terlalu luasnya ruang lingkup permasalahan penelitian ini, maka peneliti perlu membatasi permasalahan penelitiannya sebagai berikut:

1. Penelitian ini tidak menggunakan variabel lain selain variabel hubungan.
2. Hubungan Antara Etos Kerja dengan Produktivitas Tenaga Administrasi Madrasah.
3. Objek penelitian dilakukan pada Tenaga Administrasi Madrasah di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Karawang.

F. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan perpaduan antara asumsi-asumsi teoritis dan asumsi-asumsi logika dalam menjelaskan atau memunculkan variabel-variabel yang diteliti serta bagaimana kaitan di antara variabel-variabel tersebut, ketika di hadapkan pada kepentingan untuk mengungkapkan fenomena atau masalah yang diteliti (Arif, Sukuryadi, & Fatimaturrahmi, 2017, p. 111). Komponen utama dalam kerangka penelitian ini terdiri dari satu variabel bebas yaitu etos kerja dan variabel terikat yaitu produktivitas tenaga administrasi madrasah. Berikut penjelasan dari variabel-variabel tersebut:

1. Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani *ethos* yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya (Khasanah, 2016, p. 8).

Menurut (Asy'arie, 2016, p. 83) Etos dipahami sebagai norma atau cara seseorang mempersepsi, menyikapi, memandang dan meyakini sesuatu. Sedangkan kerja adalah kata yang umum digunakan dalam melakukan suatu kegiatan atau aktivitas, kerja merupakan aktivitas seseorang yang mengandung tiga aspek: (1) motivasi yang melandasi, (2) niat, sengaja dan terencana, (3) punya tujuan.

Menurut (Darodjat, 2015, p. 24) Etos berarti sikap, kepribadian, watak (sifat dasar), karakter, kemauan, kesusahaan, adat istiadat. Secara terminologis arti dari kata etos ini memiliki tiga perbedaan yang berbeda

yaitu: (1) Suatu aturan umum atau cara hidup, (2) Suatu tatanan aturan perilaku (3) Penyelidikan tentang jalan hidup dan seperangkat aturan tingkah laku.

Menurut (Tasmara, 2016, p. 64) Etos kerja yang seharusnya dimiliki oleh seorang karyawan adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.

Etos kerja merupakan sikap terhadap pekerjaan, sehingga etos kerja yang baik juga akan menghasilkan kinerja yang baik pula tentunya akan berpengaruh signifikan terhadap kemajuan organisasi atau lembaga tempat bekerja. Seseorang yang memiliki etos kerja dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen organisasional mereka. Etos kerja sangat dominan bagi keberhasilan kerja seseorang secara maksimal, dalam artian semakin tinggi etos kerja seseorang maka semakin tinggi juga kinerjanya (Tebba, 2003, p. 1).

Dalam organisasi atau lembaga manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam menunjang dan menunjukkan aktivitas organisasi atau lembaga. Potensi yang ada pada setiap manajemen SDM harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya, sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal. Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada sarana dan prasarana yang ada tetapi juga bergantung pada kinerjanya (Suparman, 2019, p. 52).

Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa etos kerja termasuk kedalam manajemen sumber daya manusia dimana etos adalah salah satu kompetensi yang dimiliki dalam kinerja seseorang, apabila etos kerja yang dimiliki seseorang itu baik maka akan meningkatkan kinerjanya dan ketika lembaga atau organisasi memiliki kinerja yang baik maka lembaga atau organisasi tersebut memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik pula. Sinergi antara sumber daya manusia dan etos kerja

inilah yang diharapkan bisa menghasilkan tujuan dari suatu lembaga ataupun organisasi bisa mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

Didalam etos kerja terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya diantaranya yaitu: (1) agama, (2) budaya, (3) sosial dan politik, (4) kondisi lingkungan dan geografis, (5) pendidikan, (6) struktur ekonomi, (7) motivasi instrinsik individu (Tasmara, 2016, p. 86). Adapun karakteristik seseorang yang memiliki etos kerja tinggi menurut (Darodjat, 2015, p. 29) yaitu: (1) Memiliki motivasi kerja, yaitu motivasi dalam diri dan dari luar diri individu, (2) Memiliki orientasi kemasa depan, (3) Moralitas adalah sikap keseriusan dalam bekerja, (4) Kerja keras serta menghargai waktu, (5) Kedisiplinan dalam bekerja, bertanggung jawab, (6) Hemat dan sederhana, (7) Tekun dan ulet.

Beberapa indikator yang dikemukakan oleh (Salamun, et al., 1995, p. 16) untuk mengukur etos kerja diantaranya:

- a. Kerja keras, Kerja keras ialah berusaha sekuat tenaga untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai dengan memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadangkadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.
- b. Disiplin, Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksisanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.
- c. Jujur, Kejujuran yaitu kesanggupan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.
- d. Tanggung jawab, Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.
- e. Rajin, Bekerja secara teratur, rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Produktivitas

Produktivitas dari tenaga kerja menjadi faktor penting dalam perhatian pada lingkup organisasi karena produktivitas tenaga kerja ikut memiliki peran dalam menentukan kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Mukhtar & Asmawiyah, 2020, p. 381).

Menurut (Yuniarsih & Suwanto, 2009, p. 156) mengemukakan bahwa produktivitas kerja diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, bagaimana tenaga kerja mampu menyelesaikan pekerjaan dengan menghasilkan output dalam waktu yang relative lebih singkat, dengan kata lain produktivitas akan dapat dicapai manakala proses produksi membutuhkan waktu yang lebih pendek.

Menurut (Wibowo, 2018, p. 216) Produktivitas Kerja adalah produk barang maupun jasa yang dihasilkan oleh individu atau kelompok yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output dengan tindakan kinerja seefisien mungkin.

Produktivitas kerja biasanya dinyatakan sebagai imbalan hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam proses produksi. Sehubungan dengan hal tersebut, konsep produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*), dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan kinerja hari esok mesti lebih baik dari prestasi hari ini (Rismayadi, 2015, p. 4).

Dalam analisis manajemen sumber daya manusia, produktivitas merupakan variabel tergantung atau dipengaruhi banyak yang ditentukan oleh banyak faktor (Sulistiyani & Rosidah, 2009, p. 13). Manajemen sumber daya manusia merupakan aset penting dalam sebuah organisasi atau lembaga, berkembangnya suatu organisasi atau lembaga tergantung pada produktivitas kerja karyawannya. Maka apabila produktivitas kerja karyawan tersebut baik maka manajemen sumber daya manusia tersebut akan baik pula.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja yaitu: (Sulistiyani & Rosidah, 2009, p. 249) (1) Pengetahuan, (2) Keterampilan, (3) Kemampuan dan (4) Sikap. Kemudian faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja menurut (Mahanggoro, 2018, p. 121) terdiri dari dua faktor terdiri dari faktor internal dan eksternal.

Menurut (Sutrisno, 2016, p. 104) mengemukakan bahwa indikator produktivitas kerja terdiri dari:

a. Kemampuan

Kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Kemampuan seseorang sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan oleh pekerja maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

c. Semangat kerja

Ini merupakan upaya untuk lebih baik dari hari kemarin.

d. Pengembangan diri

Senantiasa megembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

e. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang tenaga kerja. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan pada dirinya sendiri.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek

produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi tenaga kerja.

3. Keterkaitan Etos Kerja dengan Produktivitas Kerja

Dalam (Sutrisno, 2016, p. 102) terdapat faktor yang mempengaruhi produktivitas dijelaskan bahwa salah satunya adalah etos kerja. Jika seseorang atau tenaga kerja tidak memiliki etika kerja maka produktivitas kerjanya akan rendah. Rendahnya produktivitas kerja seseorang dapat dilihat dari moral kerja yang rendah dimana mereka tidak memanfaatkan waktu kerja sesuai dengan pekerjaan dan sasaran organisasi yang mengakibatkan sebagian besar dari mereka bermalas-malasan atau bahkan korupsi jam kerja. (Sinaga, 2016, p. 4) Maka dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja dengan etos kerja itu saling berkaitan.

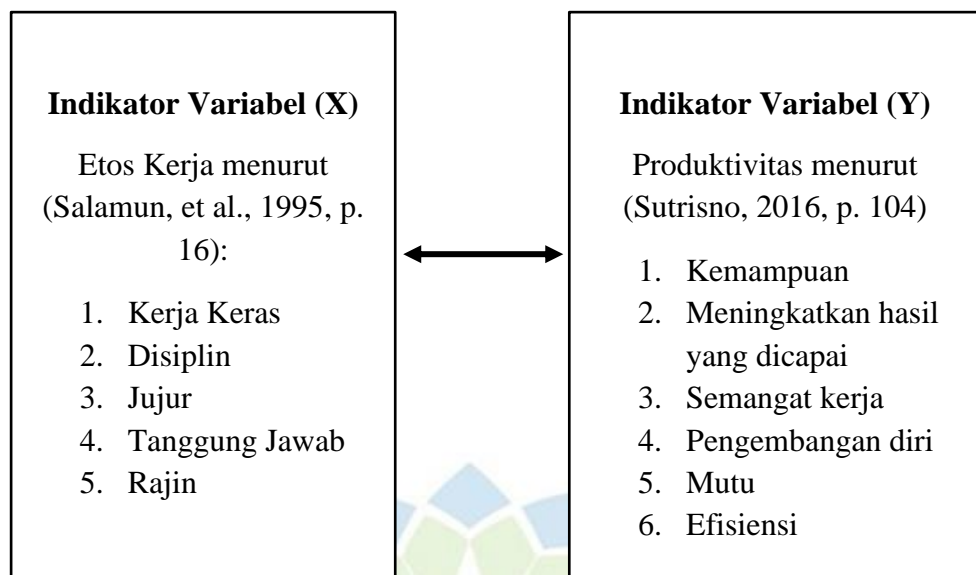
Menurut (Bashiroh & Sholeh, 2016, p. 5) Etos kerja dan produktivitas kerja memiliki hubungan yang sangat erat kaitannya karena etos merupakan keseluruhan kepribadian seseorang serta cara mereka mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberi makna terhadap pekerjaan dan tugas yang perlu dilakukan secara maksimal. Sedangkan produktivitas merupakan sekumpulan hasil kerja yang dapat diamati dan dihitung dari setiap karyawan atau tenaga kerja dalam suatu waktu tertentu. Dapat disimpulkan apabila seorang pegawai memiliki etos kerja yang baik maka produktivitas kerja menjadi bagus dan efisien.

Maka dari teori yang telah digambarkan secara singkat tersebut dapat dituangkan pada skema sebagai berikut:

Keterangan:

 : Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Produktivitas Tenaga Administrasi Sekolah

Gambar 1. 1 Skema Kerangka Berpikir



G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoretis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono P. D., 2019, p. 63).

Adapun hipotesis yang peneliti ajukan yaitu sebagai berikut:

H_a : Terdapat hubungan antara etos kerja dengan produktivitas tenaga administrasi Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Karawang

H₀ : Tidak terdapat hubungan antara etos kerja dengan produktivitas tenaga administrasi Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Karawang

Berdasarkan kedua hipotesis tersebut maka peneliti mengajukan hipotesis kerja bahwa terdapat hubungan antara etos kerja dengan produktivitas tenaga administrasi madrasah pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Karawang.

H. Hasil Penelitian Terdahulu

1. Skripsi. Penelitian yang dilakukan oleh Maulidia (2020) dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Syariat Islam (Studi Di Kota Banda Aceh)” menunjukkan hasil bahwa bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi secara garis besar menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh. Adapun tingkat persentase pengaruhnya adalah 20,6%.
2. Tesis. Penelitian yang dilakukan oleh Eka Nurul Bija Rohmah (2018) dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtida’iyah Ma’arif Nahdlatul Ulama Pucang Sidoarjo” menunjukkan hasil bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru madrasah ibtida’iyah ma’arif NU Pucang Sidoarjo yang dibuktikan oleh kinerja guru sebesar 33,8% dan sisanya sebesar 67,2% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar pembahasan penelitian ini, sedangkan uji regresi linier sederhana dapat diperoleh model persamaan regresi $Y=65.427 + 0.430X$.
3. Skripsi. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Sartika (2022) dengan judul “Pengaruh Mutu Pelayanan Peserta Didik Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Administrasi Sekolah Di Madrasah Tsanawiyah Darel Fadhilah Pekanbaru” menunjukkan hasil bahwa Pengaruh Mutu Pelayanan Peserta Didik Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Administrasi Sekolah adalah sebesar 56,1%. Angka tersebut berada pada tafsiran tinggi, sisanya sebesar 43,9% didapat dari (100-56,1%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
4. Jurnal. Penelitian yang dilakukan oleh Maludin Panjaitan (2017) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” menunjukkan hasil bahwa hipotesis penelitian diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja, dibuktikan dengan Nilai *p-value* 0,012 kurang dari 5% berarti hipotesis diterima.

5. Jurnal. Penelitian yang dilakukan oleh Suparman H.L, Agus Suhaila dan Riris Lestiowati (2019) dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur” menunjukkan hasil bahwa Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pos Indonesia. Berdasarkan pada perhitungan korelasi sebesar 0,882 menunjukkan hubungan yang sangat kuat (Siregar 2017). Dari hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 77,8%, sedangkan sisanya 22,2% dipengaruhi faktor-faktor lain misalnya kondisi lingkungan pekerjaan, fasilitas yang ada, kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan rekan kerja.
6. Jurnal. Penelitian yang dilakukan oleh Raihana Salsabila dan Vera Anitra (2021) dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur” menunjukkan hasil bahwa pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada tenaga kependidikan UMKT memiliki pengaruh positif signifikan sebesar 64% dan 36% dipengaruhi oleh faktor lainnya.
7. Skripsi. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Asnah (2021) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri Kantor Cabang Pasir Pengaraian” menunjukkan hasil Etos Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji simultan menunjukkan nilai F-hitung ($10,612$) > F tabel ($3,22$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih rendah dari 0,05. Maka hipotesis ke empat yang menyatakan kepemimpinan, etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Bank Mandiri Kantor Cabang Pasir Pengaraian diterima.
8. Skripsi. Penelitian yang dilakukan oleh Hendra Pauzi (2019) dengan judul “Hubungan Budaya Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Auto 2000 Cabang Way Halim Bandar Lampung” menunjukkan hasil nilai $R_{x1y} = 0,320$ dengan $p = 0,023$ ($p < 0,05$) yang berarti ada

hubungan antara produktivitas kerja dengan budaya kerja pada PTAUTO2000 Way Halim Bandar Lampung.

9. Jurnal. Penelitian yang dilakukan oleh Gita Ansyari Adawiyah (2019) “Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Efektivitas Pelayanan Publik Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Samarinda” menunjukkan hasil Hubungan antara variabel etos kerja dan variabel efektivitas pelayanan publik memiliki koefisien korelasi sebesar 0,681, artinya hubungan kedua variabel etos kerja dan variabel efektivitas pelayanan publik tergolong kuat. Setelah dilakukan tes signifikansi diperoleh hasil korelasi yang signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan variabel efektivitas pelayanan publik pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Samarinda.
10. Jurnal. Penelitian yang dilakukan oleh Lilies Nur Aini, Fullchis Nurtjahjani dan Sanita Dhakirah (2021) dengan judul “*The Effect of Work Ethics and Motivation on The Job Performance of Ony Comp Employees Malang*” menunjukkan hasil hubungan antara etos kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F = 56,180$ signifikan ($p = 0,000$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian mendukung hipotesis H3. Maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Ony Comp*.

Perbedaan penelitian ini dengan sepuluh penelitian diatas: *pertama*, dalam variabel dependen atau terikat dari sepuluh penelitian terdahulu sebagian besar menggunakan teori Sutrisno sedangkan peneliti menggunakan teori baru yaitu teori Simamora. *Kedua*, dalam pengambilan objek penelitian terdahulu pada variabel terikat berfokus pada perusahaan atau *company* sedangkan objek peneliti berfokus pada lembaga pendidikan.