

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Pola Kerja

Pola kerja menjadikan suatu yang mengatur pekerjaan menjadi beberapa bagian yang dikelola baik tim proyek menciptakan struktur proyek kerja dengan mengidentifikasi rincian fungsional utama dan membagi mereka dalam sistem yang lebih kecil. Pola kerja seakan menjadi rincian pekerjaan terstruktur sehingga proyek kerja dapat lebih efektif dan efisien dalam pengerjaannya. Dalam melaksanakan pekerjaan akan lebih mudah dicapai jika terdapat sebuah formulasi dan alur yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh karyawan, oleh sebab itu diperlukan sebuah pola kerja yang dirancang oleh pimpinan yang kemudian menjadi sebuah pendukung dan tolak ukur acuan pada pencapaian kerja tersebut.

Ada beberapa pengertian mengenai pola kerja dan struktur rincian kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli.

1. Schermerhorn, *et.al*, (2010:139) mendefinisikan pola kerja dengan, “*job design is the process through which managers plan and specify job tasks and the work arrangements that allow them to be accomplished*”. Pola Kerja adalah proses dimana manajer merencanakan dan menentukan tugas – tugas pekerjaan dan penyusunan kerja yang memungkinkan mereka untuk dicapai.
2. Definisi Pola kerja menurut Amstrong (1988:182) sebagai berikut, “*job design is the process of deciding on the content of job in terms of its duties and responsibilities; on the methods to be used in carrying out the job, in terms of techniques, system and procedure; and on the relationship that should exist between the job holder and his superiors, subordinates and colleagues*”. Pola Kerja adalah proses penentuan konten kerja dalam hal tugas dan tanggung jawabnya, metode yang akan digunakan dalam pelaksanaan pekerjaan, dalam hal teknik, sistem dan prosedur, dan hubungan yang harus ada antara pemegang pekerjaan dan atasan, bawahan

dan rekan. McShane dan Glinov (2008:176) mendefinisikan pola kerja sebagai, *“job design is the process of assigning tasks to a job, including the interdependency of those tasks with other jobs”*. Pola kerja adalah proses penentuan tugas terhadap pekerjaan, termasuk adanya saling ketergantungan antara tugas tugas tersebut dengan pekerjaan yang lain. Selanjutnya Byars dan Roe (2008:64) mendefinisikan pola kerja sebagai berikut, *“job design is process of structuring work and designating the specific work activities of an individual or group of individuals to achieve certain organizational objectives”*. Pola kerja adalah proses penataan kerja dan penetapan aktifitas kerja spesifik perorangan atau kelompok dari individu untuk mencapai tujuan organisasi tertentu.

3. Luthans (2011:178) berpendapat, *“job design may be defined as the methods that management uses to develop the content of a job, including all relevant tasks, as well as the processes by which jobs are constructed and revised”*. Pola Kerja dapat didefinisikan sebagai metode yang digunakan manajemen untuk mengembangkan konten kerja, termasuk semua tugas yang relevan, serta proses pekerjaan yang dibangun dan direvisi.
4. Menurut Kreitner dan Kinicki (2008:229) menyatakan pola kerja sebagai, *“job design refers to any set of activities that involve the alteration of specific jobs or interdependent systems of job with the intent of improving the quality of employee job experience and their on-the-job productivity.”* Pola kerja mengacu pada serangkaian kegiatan yang melibatkan perubahan spesifikasi kerja atau sistem independen kerja dengan maksud meningkatkan kualitas pengalaman kerja karyawan dan produktifitas kerja mereka.
5. Gibson dkk, (:370) menyatakan, *“job design refers to the process by which managers decide individual job tasks and authority”*. Pola kerja mengacu pada proses manajer menentukan tugas kerja individu dan kewenangan. Luthans dan Doh (2009:412), *“job design consists of a job’s content, the methods that are used on the job, and the way in which the job relates to*

other jobs in the organization”. Pola kerja terdiri dari konten kerja, metode yang digunakan dalam pekerjaan, dan cara pekerjaan berhubungan dengan pekerjaan lain di dalam organisasi.

6. Dessler (2001:340) berpendapat, *“job design refers to the number and nature of specific task in a job; the basic issues in job design is whether job should be more specialized or, at the other extreme, more enriched and non routine.”* Pola kerja mengacu pada jumlah dan jenis tugas tertentu dalam pekerjaan, masalah mendasar dalam pola kerja adalah apakah pekerjaan harus dispesialisasikan atau lebih ekstrimnya lebih diperkaya dan tidak rutin. Sedangkan menurut Pynes (2009:151), *“job design. Jobs are arranged around a set of work activities designed to enable the organization to carry out its mission”*. Pola kerja. Pekerjaan yang disusun di sekitar rangkaian aktifitas kerja yang disusun untuk memungkinkan organisasi melaksanakan misinya.

Berdasarkan paparan konsep para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa pola kerja adalah sistem kerja dimana dalam proses penyusunan kerja yang dilakukan pimpinan agar mencapai hasil kerja yang diinginkan, dengan menentukan tugas, kewenangan, spesifikasi tugas, relevansi tugas, dan revisi kerja.

Pada umumnya, reaksi dari kebosanan kerja akan menghambat produktivitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapi dengan berbagai teknik, beberapa di antaranya efektif dan yang lain kurang efektif. Teknik ini, antara lain:

1. Memperkaya pekerjaan, yaitu penyesuaian tuntutan pekerjaan dengan kemampuan tenaga kerja
2. Manajemen partisipatif, yaitu penggunaan berbagai cara untuk melibatkan pekerja dalam pengambilan keputusan (decision making) yang mempengaruhi pekerjaan mereka
3. Mengalihkan perhatian para pekerja dari pekerjaan yang membosankan kepada instrumen (alat) waktu luang untuk istirahat atau sarana lain yang lebih fantastis.

Pola kerja yang kurang sesuai dengan porsi dan komposisi diakui merupakan masalah berat. Hal ini bisa menjadi lebih negatif karena tenaga kerja makin lama lebih muda dan berpendidikan lebih tinggi ketimbang masa-masa sebelumnya. Bagi mereka, pekerjaan-pekerjaan tradisional tidak dirancang dengan baik. Meskipun berbagai usaha untuk mengatasi masalah tersebut ada yang berhasil, penyelesaian secara menyeluruh tidak mudah ditemukan. Barangkali sebab paling pokok adalah bahwa pola kerja merupakan bagian dari suatu mosaik yang lebih besar mencakup ancangan tradisional terhadap struktur organisasi keahlian teknik, dan teknik manajemen. Penyelesaian yang efektif dari pola kerja pada kebutuhan tenaga kerja yang meningkat tidak mungkin terjadi, sekurang-kurangnya pada ukuran yang besar, tanpa perubahan besar dalam budaya intern perusahaan. Perubahan yang demikian, lamban sifatnya dan cenderung ketinggalan. Untuk jangka waktu yang cukup lama, mungkin akan terus tampak suatu pola kerja yang tidak rata. Beberapa perusahaan berhasil menyesuaikan diri dengan kebutuhan akan pekerjaan yang memberikan tantangan, beberapa perusahaan lainnya akan mengadakan eksperimen secara tidak efektif, dan beberapa perusahaan lainnya lagi berusaha menentang kecenderungan historis. Akhirnya, keuntungan ekonomis yang diperoleh perusahaan yang berhasil menyesuaikan diri, akan menyadarkan perusahaan yang ketiggalan akan kenyataan yang baru.

Pola Kerja adalah suatu alat kerja berupa perencanaan yang operasional untuk mewujudkan sasaran yang telah ditetapkan secara bersama antara stakeholders (pihak-pihak yang berkaitan).

1. Manajemen sebagai proses manusiawi, bahwa manajemen pada hakekatnya adalah proses sosial yang dinamis mengenai kemampuan, pengetahuan serta keterampilan untuk memperoleh hasil secara efektif, bersama-sama dengan orang lain. Proses manusiawi berisi kegiatan yang menyangkut empat aspek yang ada dalam diri seseorang sebagai berikut:
 - a. Perilaku kepemimpinan
 - b. Perilaku individu dalam kelompok
 - c. Perilaku komunikasi
 - d. Perilaku pengambilan keputusan.

2. Manajemen sebagai proses analitika disamping proses manusiawi masih diperlukan juga adanya proses abalitika yang menggunakan logika, karena bagaimanapun juga proses analitika merupakan alat untuk menentukan keberhasilan suatu proses manajemen. Proses analitika terdiri atas empat tahap sebagai berikut:
 - a. Menentukan Masalah
 - b. Mencari Alternatif Pemecahan
 - c. Memilih dan Menguji Alternatif
 - d. Mencoba Penyelesaian.

2.1.1.1. Tahapan Pola Kerja

Menurut PKT agar setiap usaha mencapai efisiensi dan efektifitas perlu dipastikan dahulu sasarnya sebelum usaha atau kegiatan dilakukan. Adapun sasarnya dipilih diantara berbagai alternatif atas dasar pertimbangan yang terlihat dari kondisi, situasi, dan sumber-sumber yang tersedia. Tahapan dalam prose PKT adalah:

1. Memilih Sasaran
2. Menetapkan Sasaran
3. Memvalidasi Sasaran
4. Mewujudkan Sasaran
5. Mengendalikan Kegiatan

Kelima tahap yang disebutkan diatas merupakan kerangka pikir pola kerja. Kerangka ini membantu kita untuk merinci hal besar yang bersifat kompleks menjadi bagian-bagian yang sederhana, mudah dimengerti yang saling bergantung satu sama lain dengan demikian merupakan suatu sistem.

2.1.2 Produktivitas

Pengertian produktivitas adalah melakukan sebuah kegiatan positif dalam waktu sesingkat mungkin serta penggunaan sumber daya yang cukup tanpa mengurangi kualitas yang telah ditentukan. Produktivitas dalam bahasa Inggris disebut dengan *Productivity* ini terdiri dari dua kata yaitu "*Product*" dan "*Activity*"

yang artinya adalah Kegiatan untuk menghasilkan sesuatu, baik itu berupa Produk ataupun Jasa/Layanan. Selain itu, produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategik dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas hanya dapat dilakukan oleh manusia (Siagan, 2002). Oleh karena itu tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas. Hal ini disebabkan oleh dua hal, antara lain; pertama, karena besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai biaya yang terbesar untuk pengadaan produk atau jasa; kedua, karena masukan pada faktor-faktor lain seperti modal (Kussriyanto, 1993).

Ada beberapa pengertian mengenai produktivitas yang dikemukakan oleh beberapa ahli.

1. Pengertian Produktivitas menurut **Daryanto (2012:41)**, Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan atau jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) untuk menghasilkan hasil tersebut.
2. Pengertian Produktivitas menurut **Handoko (2011:210)**, Produktivitas adalah hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produktif. Dalam teori, sering mudah untuk mengukur hubungan ini sebagai rasio keluaran dibagi masukan. Bila lebih banyak keluaran diproduksi dengan jumlah masukan sama, produktivitas naik. Begitu juga, bila lebih sedikit masukan digunakan untuk sejumlah keluaran sama, produktivitas juga naik.
3. Pengertian Produktivitas menurut **Smith dan Wekeley (1995)**, produktivitas adalah produksi atau output yang dihasilkan dalam satu kesatuan waktu untuk input.
4. Pengertian Produktivitas menurut **Revianto (1985)**, Produktivitas adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk seorang tenaga kerja.

5. Pengertian Produktivitas menurut **Sinungan (2000)**, produktivitas sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya.
6. Ervianto (2004), dalam bukunya *Teori-Aplikasi Manajemen Proyek Konstruksi* mengatakan bahwa produktivitas didefinisikan sebagai rasio antara *output* dan *input*, atau rasio antara hasil produk dengan total sumber daya yang digunakan. Selain itu beliau juga mengungkapkan dalam jurnal yang berjudul Pengukuran Produktivitas Kelompok Pekerja Bangunan Dalam Proyek Konstruksi (2008) pengertian produktivitas pekerja dapat dijabarkan sebagai perbandingan antara hasil kerja dan jam kerja
7. Revianto (1985) juga mendefinisikan bahwa produktivitas adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk seorang tenaga kerja
8. Menurut Wignjosoebroto (2000), produktivitas secara umum dapat diformulasikan sebagai berikut :

$$Produktivitas = \frac{Output}{input (measurable) + input (invisible)}$$

Input *invisible* meliputi tingkat pengetahuan, kemampuan teknis, metodologi kerja dan pengaturan organisasi serta motivasi kerja.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pengertian produktivitas menurut Boy, yaitu dapat dinyatakan dengan rumus:

$$Produktivitas = \frac{Hasil Kerja}{Jam Kerja} \dots (Boy \text{ dalam Santoso dan Chandra, 2006})$$

Produktivitas sering pula dikaitkan dengan cara dan sistem yang efisien, sehingga proses produksi berlangsung tepat waktu dan dengan demikian tidak diperlukan kerja lembur dengan segala implikasinya, terutama implikasi biaya. Dan kiranya jelas bahwa yang merupakan hal yang logis dan tepat apabila peningkatan

produktivitas dijadikan salah satu sasaran jangka panjang perusahaan dalam rangka pelaksanaan strateginya.

Produktivitas berasal dari kata “produktif” artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi/objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu atau kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupannya dan penghidupannya. Secara umum produktivitas diartikan atau dirumuskan sebagai perbandingan antara keluaran (output) dengan pemasukan (input), sedangkan menurut Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah (2009) mengemukakan bahwa produktivitas adalah “Menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh didalam proses produksi, dalam hal ini adalah efisiensi dan efektivitas”. Sedangkan menurut Malayu S.P Hasibuan (2003) produktivitas adalah : “Perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu,bahan,tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas sebenarnya produktivitas memiliki dua dimensi, yaitu:

1. efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan berkualitas, kuantitas, dan waktu.
2. efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan input direncanakan dengan input sebenarnya. Apabila ternyata input yang sebenarnya digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi. Sedangkan efektivitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran suatu target yang dicapai. Apabila kedua tersebut dikaitkan satu dengan yang lainnya, maka terjadinya peningkatan efektivitas tidak akan selalu menjamin meningkatnya efisiensi.

2.1.2.1. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi suatu perusahaan dalam proses produksi, selain bahan baku dan tenaga kerja yang harus ada juga didukung oleh faktor – faktor sebagai berikut:

1. *Knowledge*: Pengetahuan dan ketrampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian produktivitas. Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir & penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan pengetahuan yang luas & pendidikan tinggi diharapkan, diharapkan pegawai mampu bekerja dengan baik & produktif.
2. *Skill*: keterampilan adalah kemampuan & penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekaryaan. Ex : ketrampilan komputer, perbengkelan, dan lain-lain. *Abilities*/kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini lebih luas karena dapat mencakup beberapa kompetensi. Sehingga jika seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan tinggi, diharapkan memiliki *ability* yang tinggi pula.
3. *Attitude*: berhubungan dg kebiasaan dan perilaku. Sehingga jika karyawan punya punya kebiasaan yang baik maka perilaku kerjanya juga baik. Contoh: tepat waktu, disiplin, mentaati aturan yang berlaku, simpel, punya tanggung jawab.
4. Tingkat penghasilan
5. Jaminan sosial
6. Tingkat sosial dan iklim kerja
7. Motivasi
8. Gizi dan kesehatan
9. Hubungan individu
10. Teknologi
11. Produksi

2.1.2.2. *Cara Meningkatkan Produktivitas*

Menurut Hanafi (2016), terdapat beberapa cara yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas yaitu:

1. Meningkatkan operasional: dapat dilakukan dengan meningkatkan riset dan pengembangan, sehingga organisasi dapat menghasilkan ide produk baru maupun metode - metode operasi yang lebih baik;
2. Meningkatkan keterlibatan karyawan, dapat meningkatkan komitmen dan semangat kerja. Keterlibatan juga menjadi dasar pengendalian kualitas kerja dari karyawan.
3. Balai pengembangan produktivitas daerah, mengatakan ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, yaitu:
 - a. Sikap kerja
 - b. Tingkat ketrampilan
 - c. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan
 - d. Manajemen produktivitas
 - e. Efisiensi tenaga kerja
 - f. Kewiraswastaan

2.1.2.3. *Ciri – Ciri Pegawai yang Produktif*

Ciri – ciri pegawai yang produktif sebagai berikut:

1. Lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan; kualifikasi pekerjaan dianggap hal yang mendasar, karena produktivitas tinggi tidak mungkin tanpa kualifikasi yang benar.
2. Bermotivasi tinggi; motivasi sebagai faktor kritis, pegawai yang bermotivasi berada pada jalan produktivitas tinggi.
3. Mempunyai orientasi pekerjaan positif; sikap seseorang terhadap tugasnya sangat mempengaruhi kinerjanya, faktor positif dikatakan sebagai faktor utama produktivitas pegawai.
4. Dewasa; pegawai yang dewasa memperlihatkan kinerja yang konsisten dan hanya memerlukan pengawasan minimal.

5. Dapat bergaul dengan efektif; kemampuan untuk menetapkan hubungan antar pribadi yang positif adalah aset yang sangat meningkatkan produktivitas.

2.1.2.4. Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Manfaat lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan, praktisnya sebagai standar dalam pembayaran upah karyawan. Untuk mengukur suatu produktivitas dapat digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia yakni jam – jam kerja yang harus dibayar dan jam–jam kerja yang harus dipergunakan untuk bekerja.

Ada dua macam alat pengukuran produktivitas, yaitu:

1. *Physical productivity*, yaitu produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran (*size*), panjang, berat, banyaknya unit, waktu, dan biaya tenaga kerja.
2. *Value productivity*, yaitu ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah, yen, dollar dan seterusnya.

2.1.3. Pandemi Covid-19

Pengertian pandemi COVID-19, juga di kenal sebagai pandemi corona virus adalah pandemi penyakit korona virus yang disebabkan oleh sindrom pernafasan akut berat yang disebabkan oleh virus corona (SARS-CoV-2).

2.1.3.1. Penyebab Infeksi COVID-19

Infeksi coronavirus disebabkan oleh **virus corona** itu sendiri. Kebanyakan virus corona menyebar seperti virus lain pada umumnya, seperti:

1. Percikan air liur pengidap (bantuk dan bersin).
2. Menyentuh tangan atau wajah orang yang terinfeksi.
3. Menyentuh mata, hidung, atau mulut setelah memegang barang yang terkena percikan air liur pengidap virus corona.
4. Tinja atau feses (jarang terjadi).

Khusus untuk **COVID-19**, masa inkubasi belum diketahui secara pasti. Namun, rata-rata gejala yang timbul setelah 2-14 hari setelah virus pertama masuk ke dalam tubuh. Di samping itu, metode transmisi COVID-19 juga belum diketahui dengan pasti. Awalnya, virus corona jenis COVID-19 diduga bersumber dari hewan. **Virus corona** COVID-19 merupakan virus yang beredar pada beberapa hewan, termasuk unta, kucing, dan kelelawar (dr. Rizal Fadli, 2020).

2.1.3.2. Dampak dari Pandemi COVID-19

Di Indonesia, penyebaran virus corona dimulai sejak tanggal 2 Maret 2020 berawal dari salah satu warga negara Indonesia yang melakukan kontak langsung dengan warga negara asing yang berasal dari Jepang.

Seiring meningkatnya jumlah kasus infeksi virus corona di tanah air, pemerintah pusat maupun daerah pun sudah mengeluarkan himbauan dan kebijakan guna mencegah meluasnya penyebaran virus ini. Penetapan kebijakan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) saat ini sudah ditetapkan di berbagai daerah di Indonesia.

2.2. Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penulisan saya dan menjadi sumber acuan atau referensi saya untuk membaca diantaranya adalah sebagai berikut :

No.	Nama Peneliti	Judul	Jurnal	
			Variabel	Temuan
1.	Sri Pangestuti dan Atika Tyas Utami (2008)	Pola Kerja Jurnalis Infotainment (Studi Kualitatif Pada PT. Bintang Advis Multimedia, Creative Indogo Production, dan PT. Shandika Widya Cinema) Jakarta	Pola Kerja	Hasil dari penelitian ini adalah: ada penyimpangan paradigma pada program infotainment, seperti, program yang disisipkan dengan hiburan telah menjadi program “gosip” / intriguje, katanya, “Persatuan Wartawan Indonesia” bahwa program tersebut adalah bagian dari jurnalisme.

No.	Nama Peneliti	Judul	Jurnal	
			Variabel	Temuan
2.	Ahmed Ainul Fuadie El Hakiem (2017)	Model Peningkatan Pola Kerja Keras melalui Religiosity, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik (Pada PT. Muamalat Indonesia) Kudus	Pola Kerja, Motivasi	Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa agama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik, keagamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi ekstrinsik, positif dan berpengaruh signifikan terhadap keagamaan terhadap pola kerja keras, positif dan berpengaruh signifikan. pada motivasi intrinsik dengan pola kerja keras dan posesif serta pengaruh posesif dan signifikan terhadap motivasi ekstrinsik terhadap pola kerja keras. Juga berdasarkan pengaruh langsung, efek tidak langsung, dan efek total menunjukkan pola kerja keras dipengaruhi oleh motivasi intrinsik sebesar 73,1%, pola kerja keras dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik sebesar 46,9%, pola kerja keras dipengaruhi oleh agama melalui intrinsik. motivasi sebesar 43,3% dan pola kerja keras dipengaruhi oleh agama melalui motivasi ekstrinsik sebesar 32,8%
3.	Agung Nugroho (2014)	Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Outsourcing Pada PT Siantar Putra Mandiri, Siantar	Produktivitas Kerja	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan <i>Human capital</i> , berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
4.	Rizka Purnamasari (2015)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan	Faktor Produktivitas Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin dan kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan dominan terhadap peningkatan produktivitas hal ini dapat diketahui dari nilai determinasi sebesar 45,2% hal ini menunjukkan bahwa variabel independen memberikan pengaruh pada peningkatan variabel dependen sebesar (45,2%) melalui persamaan regresi $Y = 8.217 + 0,344 + 0.325 + 0,102$ sedangkan sisanya yaitu 54,8% dipengaruhi

No.	Nama Peneliti	Judul	Jurnal	
			Variabel	Temuan
				faktor lain, sehingga hipotesis yang di ajukan yaitu H_0 di tolak. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, disiplin, kinerja terhadap produktivitas.
5.	Aditya Susilo dan Martin Rumende (2019)	Corona Virus Disease 2019: Tinjauan Literatur Terkini	Corona Virus (Covid-19)	Hasil penelitian adalah Wabah ini diberi nama coronavirus disease 2019 (COVID-19) yang disebabkan oleh <i>Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus-2</i> (SARS-CoV-2). Penyebaran penyakit ini telah memberikan dampak luas secara sosial dan ekonomi.

2.3. Kerangka Pemecahan Masalah



2.4. Hubungan Antar Variabel.

2.4.1. Hubungan Variabel Pola Pikir dengan Produktivitas di Masa Pandemi Covid-19

Berbagai penelitian telah dilakukan untuk melihat adanya hubungan dan pengaruh Pola Pikir terhadap Produktivitas. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmed Ainul Fuadie El Hakiem pada tahun 2017 menunjukkan hasil yang positif.

2.5. Hipotesis

Hipotesis – hipotesis dalam penelitian ini, dapat diuraikan sebagai berikut:

H1: Pola kerja berpengaruh terhadap produktivitas di masa pandemi Covid-19.