

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Tanaman Karet

Tanaman karet ialah tanaman perkebunan yang bernilai ekonomis tinggi. Tanaman karet merupakan tanaman yang berasal dari Negara Brazil yang mempunyai nama latin *Hevea brasiliensis*. Tanaman ini merupakan sumber utama bahan tanaman karet alam dunia. Sebelum tanaman karet dibudidayakan, berbagai tempat penduduk asli seperti Amerika Selatan, Afrika dan Asia menggunakan pohon-pohon lain yang juga menghasilkan getah. Sekarang tanaman-tanaman tersebut kurang di manfaatkan lagi getahnya karena tanaman karet telah dikenal secara luas dan banyak dibudidayakan. Sebagai penghasil lateks tanaman karet dapat dikatakan satu-satunya tanaman yang dikebunkan secara besar-besaran (Budiman, 2012).

Penderesan merupakan salah satu kegiatan pokok dari pengusaha tanaman karet. Tujuannya ialah untuk membuka pembuluh lateks pada kulit pohon agar lateks cepat mengalir (Tim Penulis PS, 2013). Produktivitas tanaman karet dapat ditentukan oleh jenis klon, umur tanaman, tingkat kesesuaian lahan dan sistem eksploitasi yang diterapkan. Sistem eksploitasi adalah rangkaian sistem deres yang ditetapkan sepanjang produksi tanaman karet, pelaksanaan sistem eksploitasi yang benar dapat menjamin produktivitas yang tinggi dan kelanjutan dan sebaliknya sistem eksploitasi yang salah dapat mengakibatkan produktivitas yang rendah dan umur ekonomis tanaman yang pendek (Ismail dan Andhkar, 2016).

2.1.2 Etos Kerja

Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa etos kerja adalah merupakan totalitas kepribadian dirinya serta bagaimana caranya mengekspresikan, memandang, menyakini dan memberi makna pada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Raharjo dan Widodo (2014) mengatakan bahwa etos kerja dapat diartikan sebagai nilai kerja yang positif yang mana dimiliki seseorang dengan ciri-ciri yaitu kerja sebagai kewajiban moral dan religious, kemudian disiplin kerja yang tinggi dan kebanggaan atas hasil karyanya.

Salamun (2017) ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja, yaitu kerja keras ialah berusaha sekuat tenaga untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai dengan memanfaatkan waktu yang optimal sehingga terkadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi. Sinamo (2005) menyatakan bahwa adapun indikator-indikator didalam etos kerja yaitu penuh tanggung jawab, semangat kerja yang tinggi, berdisiplin, tekun dan serius, menjaga martabat dan kehormatan. Kemudian disiplin ialah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku. Kemudian jujur yaitu kesanggupan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang telah ditentukan. Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan. Sutrisno (2009) mengemukakan bahwa motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas kerja, untuk itu atasan harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawan guna melaksanakan tugas-tugasnya.

2.1.3 Produktivitas Kerja

Sinungan (2014) menyatakan produktivitas ialah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari suatu pekerjaan yang telah dikerjakan dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Produktivitas diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang atau jasa. Sutrisno (2009) Produktivitas kerja ialah menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektivitas pengeluaran ataupun pencapaian kerja untuk maksimal dengan efisiensi yaitu salah satu masukkan atau tenaga kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas dalam waktu tertentu.

Simamora (2004) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja karyawan ialah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana maupun prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang berupa barang atau jasa dalam hubungannya berkaitan dengan input yang berupa karyawan, materi, bahan baku dan peralatan. Setiap perusahaan selalu berusaha agar bagaimana karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal.

2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

A. Disiplin kerja

Sinambela (2018) disiplin kerja ialah kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati peraturan organisasi maupun norma-norma sosial yang berlaku. Singodimejo (2002) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku yang ada disekitarnya, maka disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian perusahaan.

Sastrohadiwiryono (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja ialah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Terry (2002) disiplin merupakan alat penggerak karyawan, agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Tohardi (2002) mengatakan bahwa disiplin atau kebiasaan-kebiasaan baik harus ditanamkan dalam diri karyawan sebaiknya bukan atas dasar paksaan semata, tetapi harus lebih didasarkan atas kesadaran dari dalam diri karyawan.

B. Motivasi

Gitosudarno (2001) menyatakan bahwa motivasi ialah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu faktor pendorong dari diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya ialah kebutuhan serta keinginan individu tersebut.

Gitosudarno (2001) menyatakan motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari pada karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, jika terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Frederick Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2014), mengemukakan *Herzbergs two factors motivation theory* atau teori motivasi dua faktor. Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha yaitu ialah peluang untuk dapat mengembangkan kemampuan. Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu:

1. Faktor Motivasi

Faktor pemuas yang disebut juga motivator ialah merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi dimana yang bersumber dari dalam diri seseorang yang bersangkutan. Faktor ini mencakup kepuasan kerja, prestasi yang diraih dan peluang untuk maju. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang dimana secara langsung berkaitan dengan pekerjaan (Robbins, 2009).

Kesimpulan dari Frederick Herzberg dengan teori model dan faktor ini ialah memberikan gambaran bahwa kepuasan akan hasil pekerjaan seseorang dipengaruhi oleh suatu faktor pemuas. Faktor pemuas tersebut timbul di dalam diri pelaksana sebagai hasil dari pekerjaannya kemudian menciptakan perasaan berprestasi, dihargai, memperoleh kemajuan serta memiliki rasa tanggung jawab. Dipihak lain pada diri karyawan terdapat rasa ketidakpuasan yang disebut faktor kesehatan (*hygiene factor*). Faktor ini berupa pengaruh lingkungan tempat kerja, yaitu berupa hubungan dengan atasan, hubungan dengan teman kerja, kondisi kerja, serta gaji yang cukup.

2. Faktor Pemeliharaan

Faktor pemeliharaan ialah disebut dengan faktor *hygiene factor* yang merupakan faktor dimana berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi hal-hal gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan dan macam-macam tunjangan lainnya. Hilangnya faktor-faktor pemeliharaan dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absenya karyawan, dan bahkan menyebabkan banyak yang keluar dari pekerjaannya.

Faktor-faktor pemeliharaan sangat perlu mendapatkan perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja karyawan dapat ditingkatkan.

Faktor-faktor pemeliharaan bukan merupakan motivasi karyawan, tetapi merupakan kepuasan yang harus diberikan pimpinan kepada karyawan demi kesehatan dan kepuasan bawahan.

C. Tanggung jawab

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia tanggung jawab ialah keadaan dimana wajib menanggung segala sesuatu sehingga kewajiban menanggung segala sesuatu ataupun memberikan jawaban dan menanggung jawab. Adapun tanggung jawab dapat didefinisikan yaitu merupakan kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan baik itu disengaja maupun yang tidak disengaja (Rochma, 2016).

Adapun yang dimaksud dengan tanggung jawab yaitu suatu keadaan dimana semua tindakan, perbuatan, maupun sikap dimana merupakan perwujudan dari nilai-nilai moral serta nilai-nilai luhur kesusilaan. Dapat dikatakan bahwa tanggung jawab berarti berada dalam tatanan norma dan nilai kesusilaan (Sadulloh, 2011).

2.1.4.1 Dimensi Yang Menunjang Produktivitas Kerja

A. Kuantitas Kerja

Ginting (2018) kuantitas kerja ialah salah satu aspek seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan. Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan yang ditetapkan oleh suatu perusahaan. Adapun penilaian kuantitas kerja dapat dilakukan dengan cara membandingkan target dan hasil yang dicapai oleh karyawan. Jika kuantitas kerja rendah, perusahaan perlu mengevaluasi lebih lanjut apa yang terjadi pada karyawan tersebut. Secara teori yang berkaitan dengan kualitas kerja merupakan jumlah kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam periode tertentu.

B. Kualitas Kerja

Kualitas kerja ialah merupakan suatu standar hasil yang kaitannya dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah di tentukan suatu perusahaan. Dan itulah mengapa perusahaan perlu melakukan pengembangan SDM agar karyawan tidak hanya mengejar kuantitas saja, tetapi juga kualitas. Disaat karyawan telah mampu mencapai standar jumlah tertentu, maka disitulah ruang untuk karyawan

mengembangkan diri terbuka sehingga dapat mampu menunjukkan produktivitas kerja optimal. Adapun indikator dari kualitas kerja menurut Edison dkk (2017) yaitu :

1. Kesesuaian

Kesesuaian ialah sesuatu tahapan berarti dimana karyawan melaksanakan tugas serta kedudukannya dalam suatu organisasi, lewat proses kinerja karyawan bisa dilihat dari keahlian menciptakan perencanaan, kreatif dalam melakukan kerja, mengevaluasi aksi pekerjaan serta melaksanakan aksi revisi. Kesesuaian kerja wajib dipunyai oleh seorang karyawan, karyawan wajib dapat membagikan hasil kerja yang baik, diantaranya bisa dilihat dari produktivitas organisasi, kualitas dan kuantitas.

2. Kerapian

Dari sub indikator kerapian masih terdapat karyawan yang belum menyelesaikan pekerjaan sesuai aspek kerapian. Kerapian adalah keahlian, kekuatan, baik yang belum terwujud ataupun yang sudah terwujud, yang dipunyai seorang namun belum seluruhnya nampak ataupun digunakan dengan optimal.

3. Kelengkapan

Dari sub indikator kelengkapan karyawan sudah memenuhi aspek kelengkapan kerja. Kelengkapan adalah sesuatu perilaku dimana seseorang karyawan melaksanakan kepedulian dengan pekerjaannya yang berhubungan dengan penerapan layanan ialah kelengkapan kerja. Berdasarkan sub indikator kesesuaian, kerapian dan kelengkapan masih adanya karyawan yang belum memenuhi aspek tersebut.

2.2 Hasil Pengkajian Terdahulu

Adapun dalam pengkajian ini terdapat beberapa hal yang terkait dengan pengkajian sebelumnya yang dilakukan oleh pengkajian lainnya. Hasil-hasil pengkajian terdahulu tentu sangat relevan sebagai referensi ataupun pembanding.

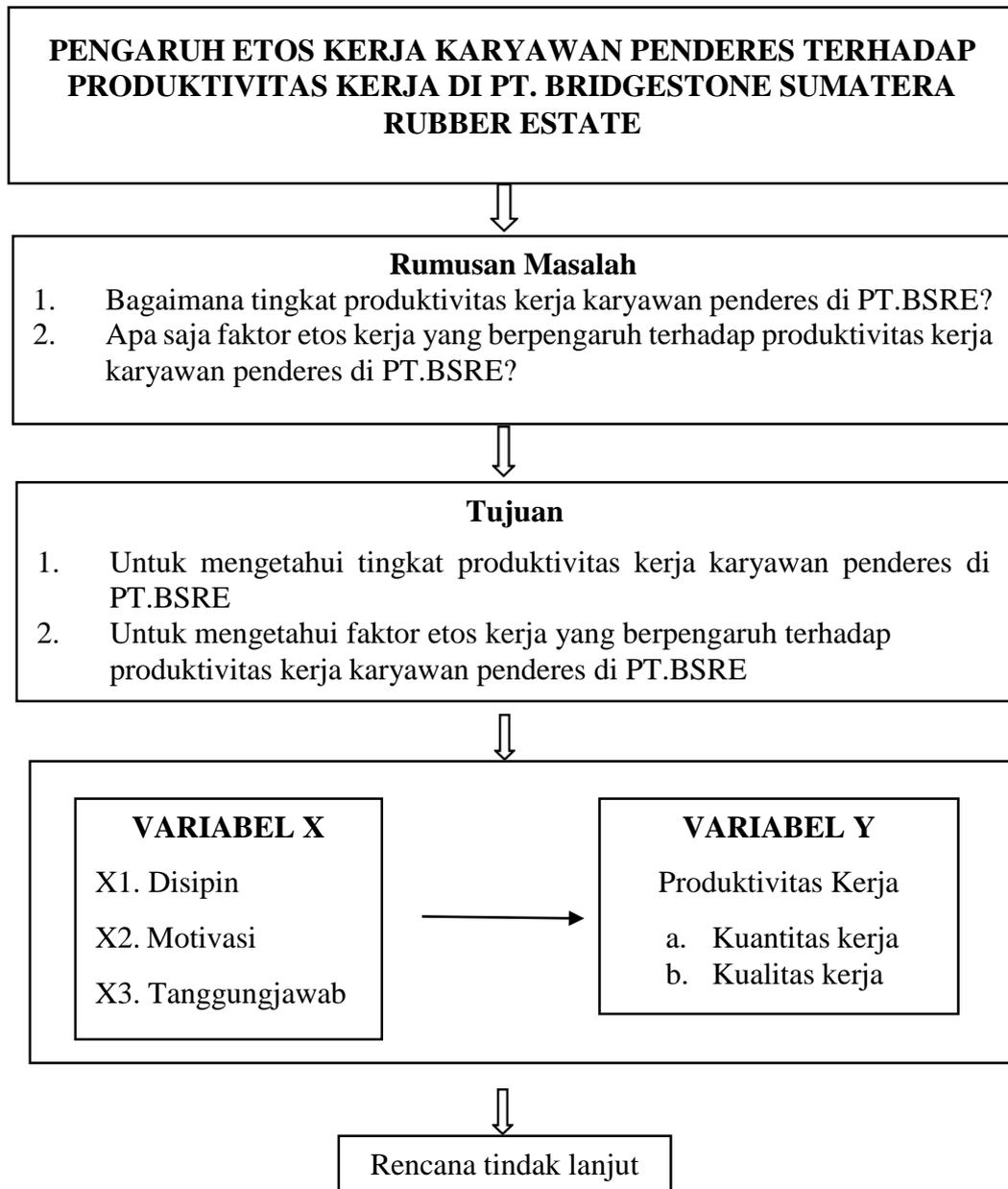
Tabel 1. Hasil pengkajian terdahulu tentang pengaruh etos kerja karyawan disajikan pada tabel berikut:

No	Judul penelitian	Tujuan	Variabel	Hasil
1.	Pengaruh etos kerja dan restrukturisasi organisasi terhadap produktivitas karyawan: studi kasus pada PT.Citra Agro Lombok sebagai pengelola RPH Banyumulek oleh Ivon Arisanti (2019)	Untuk mengetahui signifikansi pengaruh etos kerja dan restrukturisasi organisasi terhadap karyawan (studi kasuspada (PT.CAL) sebagai pengelola RPH Banyumulek, Kediri, Lombok Barat.	Etos kerja Restrukturisasi organisasi Produktivitas karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas (etos kerja) mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} (108,560, pada tingkat = 5%) lebih besar dari nilai F_{tabel} (2,870).
2.	Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Inko Java Semarang oleh Abdul Rachmad Saleh (2018)	Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.	Disiplin Kerja Motivasi Kerja Etos Kerja Lingkungan Kerja Produktivitas Kerja	variabel disiplin kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel motivasi kerja ada pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel etos kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dan variabel lingkungan kerja mempunyai hasil negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Lanjutan Tabel 1.

<p>3. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan pada rumah sakit islam Banjarmasin oleh Ahmad Said, Dwi Wahyu Artiningsih, Husnurrofiq (2020)</p>	<p>tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Islam Banjarmasin, pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin.</p>	<p>Disiplin kerja Motivasi kerja Kinerja karyawan</p>	<p>Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di RS Islam Banjarmasin yang dibuktikan dengan hasil regresi linier berganda dengan nilai koefisien 0,436 Koefisien 1,466. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simulta terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Terbukti dari hasil uji F dimana nilai F_{hitung} sebesar 110.976 dan signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05.</p>
<p>4. Pengaruh iklim organisasi, etos kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) rayon Manado Selatan oleh Debora Vanessa Sumajouw</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi etos kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan.</p>	<p>Iklim organisasi Etos kerja Pelatihan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara parsial etos kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Bagi PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan sebaiknya menjaga suasana kerja atau iklim organisasi, memacu etos kerja karyawan dan memberikan pelatihan pada karyawan agar dapat meningkatkan dan menjaga produktivitas kerja karyawan.</p>

2.3 Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

2.4 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan dalam pengkajian, maka dapat disusun suatu hipotesis sebagai bentuk kesimpulan sementara yaitu ialah:

1. Diduga tingkat produktivitas kerja karyawan penderes di PT.BSRE rendah
2. Diduga adanya faktor etos kerja yang berpengaruh terhadap produktivas kerja karyawan penderes di PT. BSRE.