

BAB I

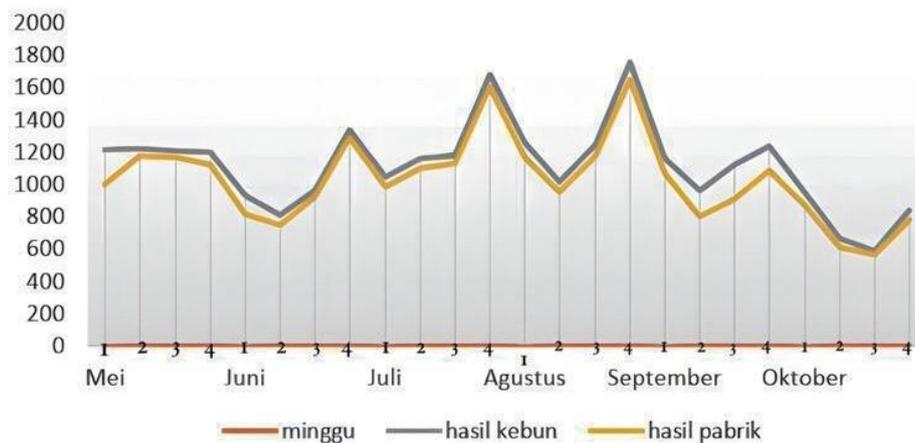
PENDAHULUAN

Faktor- faktor yang diduga mempengaruhi produktivitas kerja adalah etos kerja, budaya organisasi, dan *job insecurity* para karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut diharapkan mampu memberikan jalan bagi para karyawan untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih baik lagi. Mengingat bahwa kedudukan seorang karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan hal yang sangat penting, maka diharapkan bahwa karyawan mampu memberikan kontribusi demi tujuan perusahaan dengan meningkatkan etos kerja yang tinggi dimana hal tersebut akan tercermin pula motivasi kerja yang tinggi dan mendorong seorang karyawan untuk terus berusaha dalam memajukan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dilihat dari etos kerja yang dimiliki oleh karyawan yang maksimal, semakin tinggi etos kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka kualitas kerja karyawan semakin baik (Wirayani et al., 2021: 48).

PT Perkebunan Nusantara IX Kebun Kawung merupakan perusahaan yang merupakan penggabungan antara PTP XV-XVI dan PTP XVII. Merupakan perusahaan yang mengolah tanaman kebun karet menjadi bahan baku barang berbahan dasar karet, selain memproduksi bahan baku karet, PTPN I REGIONAL 3 juga memproduksi kopi bubuk dengan merek kopi Banaran. Dengan banyaknya penggabungan perusahaan yang tentunya meningkatnya produksi barang, PTPN I REGIONAL 3 semakin mengalami kemajuan dan berkembang lebih pesat. Karena pada umumnya tujuan perusahaan yaitu ingin memberikan kepuasan kepada para pelanggan atas produk atau jasa yang telah dihasilkan dan kepuasan pelanggan biasanya menjadi tolak ukur atas keberhasilan suatu perusahaan, dimana para pelanggan puas atas barang yang diterimanya. Dalam menjalankan kegiatan produksi, tingkat produktivitas kerja divisi tanaman tahunan mengalami fluktuatif dan terjadi adanya gap antara hasil pengambilan getah di kebun dengan hasil yang diantar ke pabrik yang beresiko merusak kualitas dan kuantitas produk yang akan dihasilkan, seperti yang terlihat pada Gambar 1.1 yaitu hasil pengambilan getah karet selama enam bulan dimulai bulan Mei sampai bulan September tahun 2023.

Dari Gambar 1.1 terlihat bahwa terdapat Gap/ pengurangan hasil sadapan getah karet dari kebun ke pabrik, hal ini terjadi dikarenakan adanya pencampuran antara hasil sadapan getah karet dengan air yang menyebabkan pengembunan selama perjalanan menuju pabrik pengolahan yang menyebabkan terjadinya pengurangan berat/ kuantitas getah karet. Hasil dari data tersebut juga menunjukkan hasil data yang fluktuatif, dimana hasil sadap karet selama enam bulan tidak stabil. Dengan terjadinya hal ini yang terus menerus pada perusahaan, mengakibatkan

perusahaan mengalami kerugian kuantitas dari segi jumlah produksi dan kualitas yang dihasilkan. Terjadinya percampuran air dengan getah sadapan karet diduga terjadi karena kelalaian dari para pekerja.



Sumber: Data hasil getah karet divisi Tanaman Tahunan PTPN I REGIONAL 3 Kebun

Kawung

Gambar 1.1

Rekapitulasi hasil getah karet divisi Tanaman Tahunan PTPN I REGIONAL 3 Kebun Kawung Bulan Mei – Oktober 2023

Akibat adanya penurunan hasil sadapan karet ini berarti produktivitas dari para karyawan atau buruh sadap karet juga dapat dikaitkan dengan beberapa indikator yang memengaruhi tingkat produktivitas kerja, yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi dan efektivitas, pemanfaatan waktu kerja, lingkungan kerja, dan hasil kerja (Sutrisno 2017: 104). Dari indikator ini, permasalahan karyawan atau buruh sadap karet salah satunya adalah hasil kerja. Hasil kerja para karyawan atau buruh penyadap karet memiliki kualitas yang kurang baik karena hasil dari sadapan tidak

murni karet namun adanya tambahan air, yang seharusnya getah ini murni untuk menjaga kualitas dari produk yang dihasilkan.

Ini juga menyinggung dengan semangat kerja yang berkaitan dengan etos kerja karyawan. Etos kerja merupakan suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan (Priansa, 2018). Setiap karyawan pada umumnya memang dituntut untuk memiliki etos kerja yang tinggi, yaitu bagaimana ia memandang pekerjaannya. Setiap organisasi atau perusahaan yang memiliki keinginan untuk maju berkembang dan berkelanjutan pastinya akan melibatkan karyawannya memiliki etos kerja. Etos kerja ini juga menjadi salah satu hal dalam menentukan apakah karyawan bekerja secara profesional atau tidak. Etos kerja yang baik datang dari dorongan diri sendiri maupun budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan sistem kontrol sosial di dalam suatu organisasi sehingga anggota organisasi mempunyai satu kebudayaan yang relatif sama (Buyongi et al., 2021). Budaya organisasi menjadi faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Setiap perusahaan memerlukan budaya organisasi yang mampu berkembang dan beradaptasi dengan lingkungan perusahaan saat ini. Namun untuk mencapai tujuan perusahaan, keberadaan budaya kerja yang positif dapat memberikan inspirasi kepada karyawan untuk bekerja dengan tekun dan produktif. Berdasarkan wawancara kepada karyawan, para buruh sadap karet memiliki budaya kerja yang tercipta mengikuti kebiasaan dari para pekerja terdahulu tanpa memperhatikan SOP secara detail.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Madjidu et al., 2022). Sejalan dengan penelitian lainnya yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada di perusahaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Sindy, 2022). Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut penulis akan melakukan penelitian sebagai bentuk pembaharuan dari penelitian sebelumnya. Pembaharuan akan dilakukan dengan melibatkan variabel baru yaitu *job insecurity*.

Selain etos kerja dan budaya organisasi, terdapat juga *job insecurity* yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. *Job insecurity* merupakan keseluruhan kekhawatiran atau rasa tidak aman tentang eksistensi keberlangsungan pekerjaannya dimasa depan yang berkaitan dengan kestabilan pekerjaan, pengembangan karir, dan penurunan penghasilan yang menyebabkan keadaan distress, cemas, dan tidak aman (Wiguna, 2018). Berdasarkan wawancara, hal ini berhubungan dengan perasaan para penyadap karet yang merasa tidak memiliki keamanan terhadap pekerjaannya saat ini, para pekerja merasa tidak adanya pengembangan karir dan keselamatan kerja yang membuat para pekerja merasa aman dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga tidak adanya rasa semangat dalam meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan *Job Insecurity* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Perkebunan Nusantara I Regional 3 Kebun Kawung”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dilihat dari beberapa uraian permasalahan mengenai pengaruh etos kerja, budaya organisasi, dan *job insecurity* terhadap produktivitas kerja karyawan yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana etos kerja, budaya organisasi, *job insecurity*, dan produktivitas kerja divisi tanaman tahunan pada PTPN I REGIONAL 3 kebun Kawung ?
2. Bagaimana pengaruh etos kerja, budaya organisasi, dan *job insecurity* terhadap produktivitas kerja para karyawan divisi tanaman tahunan PTPN I REGIONAL 3 Kebun Kawung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijelaskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis karyawan divisi tanaman tahunan pada PTPN I REGIONAL 3 Kebun Kawung:

1. Etos kerja, budaya organisasi, *job insecurity*, dan produktivitas kerja divisi tanaman tahunan pada PTPN I REGIONAL 3 Kebun Kawung.
2. Pengaruh etos kerja, budaya organisasi, dan *job insecurity* terhadap produktivitas kerja para karyawan divisi tanaman tahunan pada PTPN I REGIONAL 3 Kebun Kawung.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hal yang bermanfaat bagi pembaca dalam pengembangan dan penerapan ilmu pengetahuan, diantaranya sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi tambahan ilmu pengetahuan berupa informasi akademik dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya sebagai referensi pembahasan mengenai Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan *Job Insecurity* terhadap Produktivitas Kerja, serta dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam penyusunan penelitian berikutnya.

2. Guna laksana:

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah wawasan dan sebagai media pengembangan ilmu pengetahuan bagi penulis.

b. Bagi Perusahaan Terkait

Penelitian ini khususnya bagi PTPN I REGIONAL 3 Kebun Kawung, digunakan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi terhadap pembentukan etos kerja, budaya organisasi, dan *job insecurity* yang baik untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

c. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bacaan serta wawasan informasi mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia terutama berkenaan dengan etos kerja, budaya organisasi, *job insecurity*, dan produktivitas kerja.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT Perkebunan Nusantara IX Kebun Kawung, tepatnya di lokasi Desa Kawung, Karangreja, Kec. Cimanggu, Kab. Cilacap, Jawa Tengah, 53265.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian ini dimulai sejak bulan September 2023 sampai dengan selesai.