

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Etos Kerja

Selain sikap dan perilaku yang baik wajib dimiliki oleh karyawan, maka perlu juga memiliki etos kerja yang baik. Dengan memiliki sikap yang positif dan semangat kerja terhadap pekerjaan yang diembannya, maka dapat meningkatkan hasil kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.1.1 Pengertian Etos Kerja

Secara etimologis, etos berasal dari bahasa Yunani “*ethos*” yang berarti karakter, watak kesusilaan, kebiasaan atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan.

Etos kerja yakni sekumpulan tingkah laku yang berhubungan dengan perasaan yakin secara mendasar, sikap kooperatif yang tinggi, rasa komitmen yang kuat untuk membentuk paradigma kerja integral yang positif (Aspani et al., 2022).

Etos kerja yakni bentuk tingkah laku yang positif sebagai landasan dalam berprinsip, berkeyakinan, beraspirasi, bersikap, berperilaku, bermoral, dan beretika (Sampaw et al., 2021).

Etos kerja menggambarkan suatu sikap yang mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh seorang individu atau kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja (Lawu et al., 2019: 53).

Etos kerja mencerminkan perbedaan interpretasi antara satu individu dengan individu lainnya, tetapi pada dasarnya memiliki tujuan yang serupa, yaitu fokus pada nilai-nilai dasar manusia (Somantri, 2019: 10).

Etos kerja merupakan motivasi yang dimiliki oleh karyawan untuk bekerja lebih efektif dengan tujuan mendapatkan nilai tambah dalam pelaksanaan tugasnya (Priansa, 2018: 283).

Dari beberapa definisi etos kerja yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa etos kerja mencakup elemen-elemen dasar seperti perilaku, sikap, kepribadian, watak, karakter yang dianggap positif bagi seseorang dalam menjalankan tugas di perusahaan, dan ini seringkali dinyatakan semangat kerja.

2.1.1.2 Indikator Etos Kerja

Etos kerja memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri (Priansa, 2018: 283). Adapun tiga Dimensi dari etos kerja sebagai berikut:

1. Keahlian Interpersonal

Keahlian interpersonal melibatkan kemampuan seorang karyawan untuk menjalin hubungan kerja dengan dengan individu lain, baik dalam maupun luar organisasi. Ini mencakup kebiasaan, sikap, cara berpakaian, dan perilaku yang memengaruhi interaksi seseorang dengan orang lain. Terdapat tujuh belas sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal, seperti kesopanan, kebersahajaan, kegembiraan, perhatian, kerjasama, sikap membantu, daya tarik personal, ketekunan, loyalitas, keteraturan, kesabaran, apresiasi, kerja keras, rendah hati, stabilitas emosi, dan ketegasan dalam tekad.

2. Inisiatif

Inisiatif merupakan atribut yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya tanpa merasa puas dengan pencapaian yang biasa. Sifat ini kerap terkait dengan kondisi kerja dilingkungan organisasi. Ada enam belas karakteristik yang mencerminkan inisiatif pada seorang pegawai, termasuk kecerdasan, produktivitas, kreativitas, proaktif, ambisi, efisiensi, efektivitas, antusiasme, dedikasi, ketahanan dalam bekerja, akurasi, ketelitian, kemandirian, adaptabilitas, ketekunan dan keteraturan.

3. Dapat Diandalkan

Keandalan adalah faktor yang terkait dengan harapan terhadap performa karyawan, dan merupakan suatu kesepakatan tidak tertulis bagi karyawan untuk menjalankan fungsi pekerjaan tertentu. Karyawan diharapkan memenuhi harapan dasar organisasi tanpa perlu melakukan lebih dari yang dibutuhkan, dan hal ini merupakan aspek yang ditekankan oleh organisasi terhadap karyawannya. Ada tujuh sifat yang mencerminkan keandalan karyawan, termasuk ketaatan pada petunjuk, kepatuhan terhadap peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, hati-hati, jujur, dan tepat waktu.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Etos Kerja

Etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik internal maupun eksternal sebagai berikut (Priansa, 2018: 285):

1. Internal

a. Agama

Agama menciptakan nilai-nilai, keyakinan, dan tindakan. Sistem nilai tersebut akan memengaruhi atau menentukan gaya hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap, dan bertindak karyawan pasti dipengaruhi oleh ajaran agama yang mereka anut. Banyak penelitian mengenai etos kerja yang berbasis agama telah dilakukan, dan secara umum hasilnya menunjukkan adanya hubungan positif antara agama yang dianut dan kinerja serta produktivitas kerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

b. Pendidikan

Pendidikan yang efektif mampu secara tepat memasukan etos kerja kedalam diri individu, sehingga mereka akan memperoleh etos kerja yang tinggi. Melalui pemberian pendidikan yang berkualitas, etos kerja yang tinggi dapat berbentuk dalam diri karyawan.

c. Motivasi

Individu yang memiliki etos kerja tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini pegawai, yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya.

d. Usia

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia dibawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berusia diatas 30 tahun.

e. Jenis Kelamin

Etos kerja seringkali dihubungkan dengan jenis kelamin, dan beberapa ahli telah mengungkapkan hasil penelitian mereka yang menunjukkan bahwa perempuan umumnya menunjukkan tingkat etos kerja, komitmen, dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka dalam organisasi dibandingkan dengan laki-laki.

2. Eksternal

a. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja yang dimiliki oleh suatu masyarakat sering disebut sebagai etos budaya. Dalam pengoperasionalannya, etos budaya ini juga dapat disebut sebagai etos kerja. Masyarakat yang menganut sistem nilai budaya yang progresif cenderung memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, masyarakat dengan sistem nilai budaya yang konservatif kemungkinan besar memiliki etos kerja yang rendah, bahkan dalam beberapa kasus mungkin sama sekali tidak memiliki etos kerja.

b. Sosial politik

Tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya unsur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

c. Kondisi lingkungan (geografis)

Etos kerja dapat timbul Karena pengaruh faktor kondisi geografis. Keadaan lingkungan alam yang mendukung memiliki dampak pada motivasi amnesia yang berada di dalamnya untuk berusaha mengelola dan memanfaatkan,

bahkan dapat menjadi daya tarik bagi pendatang untuk mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

d. Struktur ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki masyarakat juga dipengaruhi oleh struktur ekonomi yang ada di negara tersebut.

e. Tingkat kesejahteraan

Tingkat kesejahteraan masyarakat juga sangat mempengaruhi etos kerja yang tumbuh dan berkembang di masyarakat.

f. Perkembangan bangsa lain

Dimasa ini, dengan berbagai perkembangan perangkat teknologi serta arus informasi yang tanpa batas, telah mendorong banyak negara berkembang untuk meniru etos kerja negara lain.

2.1.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi diartikan sebagai pola asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau berkembang oleh suatu kelompok tertentu dengan tujuan untuk membant organisasi mengatasi dan menanggulangi tantangan yang muncul akibat adaptasi eksternal dan kestabilan internal yang telah berlangsung cukup baik. Budaya ini perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota baru sebagai pedoman yang benar dalam berpikir, memahami, dan merasakan.

2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali arah dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan atau anggota yang akan melibatkan dirinya dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Budaya organisasi semakin berkembang pesat seiring dengan peningkatan dinamika iklim dalam organisasi. Oleh karena itu konsep budaya organisasi diperluas dalam berbagai versi mengingat istilah “budaya” diambil dari ilmu antropologi dan sosiologi. Ini sesuai dengan makna budaya yang memiliki konotasi kebangsaan, ditambah dengan implikasi yang sangat luas sehingga dapat diinterpretasikan dari berbagai sudut pandang. Meskipun demikian, dalam proses adaptasi, banyak yang sepakat bahwa inti dari budaya organisasi adalah sistem nilai yang dipegang bersama-sama (Trice et al., 2018: 52).

Budaya organisasi adalah rangkaian kegiatan manusia yang secara terstruktur diteruskan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui berbagai bentuk pembelajaran. Hal ini bertujuan untuk membentuk cara hidup tertentu yang paling sesuai dengan lingkungannya (Hartini et al., 2021: 226).

Mengidentifikasi bahwa setiap organisasi memiliki budaya yang khas, berupa kumpulan kebiasaan, keyakinan, dan nilai perilaku yang umumnya diterima dan diterapkan secara tidak terucapkan dalam pelaksanaan aktivitas di dalam organisasi tersebut (Wibowo, 2021: 35).

Budaya organisasi dapat dianggap sebagai kerangka kerja dari asumsi dasar yang diterapkan, diciptakan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu. Tujuan dari pembentukan budaya ini adalah untuk mengatasi tantangan adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan baik agar dianggap bernilai. Oleh karena itu, budaya organisasi diajarkan kepada anggota baru sebagai panduan yang benar dalam memahami, memikirkan, dan merasakan hal-hal yang terkait dengan masalah tersebut (Schein et al., 2021).

Budaya organisasi merujuk pada serangkaian nilai dan norma yang berlaku di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Nilai-nilai dan norma tersebut menjadi bagian dari keyakinan dan pemahaman setiap anggota organisasi. Dengan demikian budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman dan panduan baru anggota organisasi dalam mengarahkan perilaku mereka saat melaksanakan berbagai aktivitas dalam organisasi tersebut (Syahril & Ningrum, 2021: 54).

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem yang disetujui dan ditaati oleh anggota organisasi, yang berdasarkan pada perbedaan kebiasaan, persepsi karakter, dsb. Budaya ini bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam organisasi.

2.1.2.2 Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi dapat dikemukakan sebagai berikut (Sulaksono, 2019: 14):

1. Inovatif memperhitungkan resiko, artinya bahwa setiap pegawai akan memberi perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat menyebabkan resiko dan kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.
2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail dalam melakukan pekerjaan, akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari para pegawainya di dalam melaksanakan tugasnya.
3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai, supervise seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan

memberdayakan mereka. Melalui supervise ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya.

4. Berorientasi kepada semua kepentingan pegawai, keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (*team work*), dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervise dengan baik terhadap bawahannya.
5. Agresif dalam bekerja, produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa pegawai dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (*ability and skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus diikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.
6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja, pegawai harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

2.1.2.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya yang tercipta dalam sebuah organisasi tentu memiliki karakteristik yang timbul sebagai akibat dari adanya proses pembentukan budaya organisasi, berikut ini adalah karakteristik budaya organisasi yang penting bagi organisasi atau perusahaan (Hartini et al., 2021):

1. Keteraturan perilaku yang teramati, yaitu ketika seseorang dalam organisasi berinteraksi dengan satu sama lain.

2. Norma, yaitu berupa standar perilaku, yang di dalamnya termasuk pedoman tentang bagaimana pekerjaan yang harus dilakukan, dimana banyak organisasi yang melakukan sesuatu “jangan melakukan sesuatu terlalu banyak, dan jangan terlalu sedikit”.
3. Nilai dominan, ada beberapa nilai utama yang dianjurkan oleh organisasi dan diharapkan para peserta untuk berbagi. Contohnya: kualitas produk yang tinggi, low absenteeism, dan efisiensi tinggi.
4. Filsafat, yaitu mengenai bagaimana kebijakan organisasi dapat memberikan keyakinan kepada karyawan ataupun bagaimana pelanggan harus diperlakukan.
5. Aturan, yaitu pedoman terkait pergaulan dalam organisasi. Dimana pendatang baru harus mempelajari rules atau supaya dapat diterima sebagai anggota organisasi.
6. Klim organisasi, yaitu iklim organisasi dimana “perasaan: secara keseluruhan disampaikan ke dalam tata letak, cara berinteraksi, dan cara anggota organisasi berperilaku dengan pelanggan atau pihak luar lainnya.

2.1.2.4 Klasifikasi budaya organisasi

Beberapa klasifikasi mengenai budaya organisasi (Hartini et al., 2021):

1. Berdasarkan proses informasi
2. Berdasarkan tujuannya

Sementara itu pembagian budaya organisasi berdasarkan proses informasinya meliputi (Hartini, 2021):

1. Budaya Rasional

Dalam budaya ini proses informasi individu diasumsikan sebagai sarana tujuan kinerja yang harus ditunjukkan (dengan ukuran: efisiensi, produktivitas, keuntungan serta dampak)

2. Budaya Ideologis

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi intuitif (pengetahuan, pendapat, dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi.

3. Budaya Konsensus

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi kolektif (bersumber dari diskusi, partisipasi, dan consensus) diasumsikan menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral, dan kerjasama kelompok).

4. Budaya Hierarkis

Dalam budaya Hierarkis, pemrosesan informasi formal meliputi dokumen, komputasi, dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, control, dan koordinasi).

Sedangkan pembagian budaya berdasarkan tujuan terdiri dari (Hartini et al., 2021):

1. Budaya organisasi
2. Budaya organisasi public
3. Budaya organisasi sosial

2.1.3 Job Insecurity

Ketidakpastian pekerjaan merupakan perasaan ketidakamanan dalam menjalankan tugas pekerjaan karena potensi ancaman untuk kehilangan status sebagai karyawan di tempat ia bekerja.

2.1.3.1 Pengertian Job Insecurity

Job Insecurity adalah keadaan psikologis seorang pekerja yang merasa bingung dan tidak aman, disebabkan oleh perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja yang dapat mengancam masa depannya (Gunawan & Ardana, 2020).

Job Insecurity adalah kondisi ketidakberdayaan dalam menjaga kelangsungan pekerjaan karena adanya ancaman dari situasi di lingkungan pekerjaan tersebut (Tania et al., 2020).

Job Insecurity merupakan aspek pekerjaan dan keseluruhan pekerjaan, serta ketidakmampuan untuk mengatasi berbagai masalah yang mungkin timbul dalam lingkungan kerja (Iskandar et al., 2018).

Job insecurity merujuk pada ketidakpastian yang melekat pada suatu pekerjaan, yang menimbulkan rasa takut atau ketidakamanan terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut. Hal ini mencakup ketidakpastian terkait penempatan, gaji, serta peluang untuk mendapatkan promosi atau pelatihan. *Job insecurity* menciptakan situasi dimana pekerja merasa tidak aman dalam menjalankan tugasnya, dan dapat menyebabkan timbulnya ketegangan saat bekerja (Audina et al., 2018).

Dari beberapa uraian yang telah dijelaskan, maka penulis menyimpulkan bahwa *Job Insecurity* adalah perasaan karyawan terhadap suatu keadaan dimana karyawan merasa tidak aman, bingung, stress, dan merasa tidak pasti dalam

kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan dimasa yang akan datang yang kemudian menimbulkan rasa tidak berdaya.

2.1.3.2 Indikator *Job Insecurity*

Ada beberapa indikator dalam *job insecurity* yaitu (Adkins et al., 2022):

1. Kemungkinan kehilangan pekerjaan

Ancaman kehilangan pekerjaan mencakup pandangan pribadi seseorang terhadap kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa negatif yang dapat memengaruhi jalan pekerjaan. Semakin signifikan dan mungkin terjadinya peristiwa negatif tersebut, maka ancamannya kan semakin tinggi.

2. Kemungkinan negatif yang terjadi pada instansi

Seorang individu yang merasa terancam mengenai pekerjaannya akan merasa cemas dan khawatir akan kehilangan sekumpulan hak dan kewajiban yang dimiliki seorang dalam sebuah instansi, misalnya kedudukan dan pendidikan.

3. Ketidakberdayaan tenaga kerja dalam menangani ancaman

Ancaman yang terjadi pada suatu instansi sangat mungkin menimbulkan ketidakamanan dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang sedang buruk dan banyaknya pengurangan tenaga kerja yang terjadi akan menimbulkan *job insecurity*.

2.1.4 Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja karyawan mencerminkan perbandingan hasil yang dicapai dari input yang dilakukan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Produktivitas kerja dijabarkan sebagai penggabungan dua elemen yang saling

berinteraksi, yakni input (termasuk tenaga kerja, material, dan biaya) dengan hasil output (dalam bentuk barang ataupun jasa).

2.1.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja merupakan penggambaran hubungan antara apa yang dihasilkan (keluaran) dengan apa yang digunakan (masukan) dalam aktivitas kerja untuk menciptakan barang dan jasa (Jumantoro et. al., 2019: 107).

Produktivitas Kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien (Sutrisno, 2016: 104).

Produktivitas Kerja merupakan ukuran indikator kemampuan kerja karyawan yang diukur dari output yang dihasilkan dibandingkan dengan input yang dimiliki pada periode tertentu dengan kata lain produktivitas sebagai hubungan antara keluaran (output) berupa barang dan jasa dengan masukan berupa sumber daya manusia dalam proses produksi (Ariani, 2015).

Produktivitas Kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana (Busro, 2018: 344).

Dari pengertian-pengertian produktivitas kerja menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan disini merujuk pada kapasitas fisik atau kecenderungan, juga dikenal sebagai keterampilan dalam menyelesaikan tugas.

2.1.4.2 Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas kerja menurut input fisik atau jam kerja umumnya diterima, tapi ketika dilihat dari perspektif pengawasan harian, pengukuran ini sering kali kurang memuaskan karena variasi dalam jumlah yang dibutuhkan untuk menghasilkan satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu, metode pengukuran waktu kerja (jam, hari, atau tahun) sering digunakan. Pengeluaran diubah menjadi satuan kerja, yang umumnya diartikan sebagai pekerjaan yang bisa diselesaikan dalam satu jam oleh seorang pekerja yang bekerja dengan produktivitas standar.

Adapun 4 pendekatan untuk meningkatkan produktivitas kerja, yaitu (Joseph, 2018: 13):

1. Meningkatkan keluaran, sedangkan masukan dipertahankan tetap
2. Keluaran tetap, namun masukan diturunkan
3. Keluaran naik lebih besar, masuk naik lebih kecil
4. Keluaran menurun, masukan turun lebih besar

2.1.4.3 Indikator Produktivitas

Untuk mengukur produktivitas tenaga kerja diperlukan indikator sebagai berikut (Simora dalam Norikalna & Grace Orlyn Sitompul, 2022: 25):

1. Kuantitas Kerja

Hasil kerja karyawan sesuai dengan target atau bahkan bisa lebih baik daripada seharusnya dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

2. Kualitas Kerja

Selain kuantitas kerja, kualitas kerja juga diperhatikan, artinya selain target pekerjaan dalam hal jumlah terpenuhi kualitasnya sesuai ketentuan/standar yang ditetapkan perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Hasil kerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya tetap sesuai dengan waktu yang ditentukan.

2.1.5 Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu ini akan dijadikan bahan acuan atau pembanding dalam penelitian. Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Tempat Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
(1)	Abdul Rachman Saleh (2018). PT Inko Java Semarang	Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	Objek yang diteliti dibidang produksi.	Terdapat pengaruh antara Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja.
(2)	Sari., et al (2020). Industri Kerupuk As-Syifa Kota Bengkulu	Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	Lingkunagn Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	Terdapat pengaruh antara Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja
(3)	Wibowo., et al (2022). CV Akar Teknik Surabaya	Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	Disiplin Kerja Terhadap Poduktivitas Kerja	Terdapat pengaruh antara Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja

(4)	Madinatul Munawarah (2022). YPP Sabilal Muhtadin Balikpapan	Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	Pendidikan dan Pengalaman Terhadap Produktivitas Kerja	Terdapat pengaruh antara Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja
(5)	Azalia Nabilla Putri (2019). PT Wangsa Jatra Lestari Surakarta	Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	Kompensasi dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja	Terdapat pengaruh antara Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja
(6)	Palendeng., et al (2022). Pengrajin Rumah Panggung di Kelurahan Woloan Kec. Tomohon Barat	Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja		Terdapat pengaruh antara Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja
(7)	Susanti., et al (2023). Guru SMP Negeri Kec. Sugihan	Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja	Terdapat pengaruh antara Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja
(8)	Murdaya., et al (2023). UPT SMAN 3 Wajo Di Kabupaten Wajo	Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja		Terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja
(9)	Alfan Madjidu (2022). Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo	Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja	Lingkungan kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	Terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja
(10)	Fahmi., et al (2019). PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Sumut Barat	Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja	Motivasi Terhadap produktivitas Kerja	Terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja
(11)	Sudanang., et al (2020). Horison	Budaya Organisasi Terhadap	Kepuasan Kerja Terhadap	Terdapat pengaruh antara Budaya

	Apartemen dan Kondotel Yogyakarta	Produktivitas Kerja	Produktivitas Kerja	Organisasi terhadap Produktivitas Kerja
(12)	Cucu Sugiarti (2019). Perum Bulog	Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja	Gaya kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja	Terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja
(13)	Eka Nofriyanti & Agung Kuswanto (2019). Pegawai BKD Kabupaten Semarang	Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja	Kompetensi, disiplin dan kepuasan terhadap Produktivitas Kerja	Terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja
(14)	Ade Resta Yunita & Romat Saragih (2019). Perum Bulog Divre Jawa Barat	Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja	Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	Terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja
(15)	Zannah., et al (2021). PT Aneka Gas Industri, Tbk.	Budaya Organisasi & <i>Job Insecurity</i> Terhadap Produktivitas Kerja	Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja	Terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi & <i>Job insecurity</i> terhadap produktivitas Kerja

2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang dianggap paling penting bagi perusahaan ataupun organisasi. Perusahaan memiliki pencapaian dan hasil yang baik dihasilkan dari produktivitas kerja yang berjalan dengan baik. Karena berjalannya suatu tujuan perusahaan tergantung pada hasil kerja karyawan tersebut. Sehingga suatu organisasi atau perusahaan harus memperhatikan input dan output yang dihasilkan serta memiliki usaha untuk mengelola perusahaan dengan seoptimal mungkin sehingga produktivitas kerja karyawan baik.

Setiap organisasi atau perusahaan selalu berusaha agar produktivitas kerja setiap karyawannya dapat mencapai hasil yang optimal. Produktivitas Kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana (Busro, 2018: 344). Maka setiap karyawan yang dapat bekerja secara optimal akan mampu mencapai output perusahaan sesuai dengan baik. Produktivitas kerja merupakan kemampuan disini merujuk pada kapasitas fisik atau kecenderungan, juga dikenal sebagai keterampilan dalam menyelesaikan tugas.

Karyawan yang produktif yaitu karyawan yang memiliki keterampilan dan mampu menghasilkan barang atau jasa yang sesuai dengan kualitas juga kuantitas yang ditetapkan perusahaan bahkan lebih dengan waktu yang lebih singkat, sehingga produktivitas perusahaan dapat dikatakan tinggi. Adapun indikator produktivitas kerja dibagi menjadi tiga yaitu: Kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketetapan waktu (Simamora, 2022: 25).

Upaya yang dapat meningkatkan produktivitas kerja adalah etos kerja. Etos kerja menggambarkan suatu sikap yang mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh seorang individu atau kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja (Lawu et al., 2019: 53). Etos kerja yang dimiliki karyawan dapat dilihat dari bagaimana sikap mereka menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan serta cara dirinya dalam menilai pekerjaan yang diembannya.

Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat diketahui bahwa etos kerja salah satu aspek penting bagi perusahaan karena dengan tertanamnya etos kerja maka

produktivitas karyawan akan terlaksana secara stabil dan baik sesuai dengan tujuan dan pencapaian yang diinginkan perusahaan. Etos kerja yang baik memiliki beberapa dorongan, baik dari diri sendiri, lingkungan, maupun kebiasaan atau budaya perusahaan. Karyawan yang memiliki etos kerja baik akan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya serta dapat mengevaluasi pekerjaan yang telah dikerjakannya sebagai bentuk perbaikan untuk mencapai tujuan bersama. Etos kerja adalah modal dasar bagi seseorang untuk dapat meningkatkan keterampilan yang dimiliki. Bukan sekedar keterampilan yang perlu dilatih atau diperhatikan, tetapi etos kerja yang harus dibangun terlebih dahulu, karena etos kerja berpengaruh terhadap keberlanjutan suatu perusahaan. Jika produktivitas kerja tinggi akan tetapi tidak memiliki etos kerja yang baik ataupun tinggi juga terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan maka produktivitas kerja karyawan akan menurun. Adapun apabila Produktivitas kerja karyawan tinggi, dan memiliki etos kerja yang baik maka hasil ataupun output dari perusahaan akan meningkat baik segi kualitas maupun kuantitas.

Adapun tiga indikator dari etos kerja yaitu kemampuan interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan (Priansa, 2018: 283). Etos kerja menjadi salah satu ukuran bagi perusahaan untuk dapat menghasilkan produktivitas kerja yang baik dan memiliki komitmen tinggi pada perusahaan guna tercapainya tujuan perusahaan. Dengan memiliki etos kerja yang tinggi maka para karyawan akan menyelesaikan tanggung jawabnya dan memiliki inisiatif yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas.

Pendapat ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa etos kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Abdul Rachman Saleh, 2018; Sari et. Al., 2020; Wibowo et. Al., 2022).

Selain etos kerja, faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu system yang disetujui dan ditaati oleh anggota organisasi, yang berdasarkan pada perbedaan kebiasaan, persepsi karakter, dsb. Setiap perusahaan agar budaya organisasi yang tercipta adalah budaya organisasi yang baik yang menjadi kebiasaan yang baik bagi perusahaan maupun para karyawannya. Budaya organisasi akan menjadi kebiasaan turun temurun pada para karyawan, apabila budaya organisasi yang dibangun itu buruk, maka akan berdampak pada produktivitas kerja yang berhubungan dengan output dari produksi perusahaan.

Budaya organisasi merujuk pada serangkaian nilai dan norma yang berlaku di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Nilai-nilai dan norma tersebut menjadi bagian dari keyakinan dan pemahaman setiap anggota organisasi. Dengan demikian budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman dan panduan bagi anggota organisasi dalam mengarahkan perilaku mereka saat melaksanakan berbagai aktivitas dalam organisasi tersebut (Syahril & Ningrum, 2021: 54). Dalam pelaksanaannya budaya organisasi akan mengalir untuk dipahami para karyawan yang baru bekerja dengan melihat cara kerja, SOP, ataupun kebiasaan para karyawan lama.

Ada beberapa indikator budaya organisasi yang diantaranya sebagai berikut: inovatif memperhitungkan resiko, memberikan perhatian pada tiap masalah secara detail, berorientasi pada hasil yang dicapai dan kepada kepentingan pegawai, agresif dalam bekerja, mempertahankan menjaga stabilitas kerja (Sulaksono, 2019: 14). Di organisasi atau perusahaan perlu membangun budaya kerja baik untuk menjaga kestabilan kerja di perusahaan tersebut. Pendapat ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Murdaya et al., 2023).

Selain dua faktor yang tadi dijelaskan, terdapat faktor lain yang dapat memengaruhi produktivitas kerja yaitu *job insecurity*. *Job Insecurity* adalah perasaan karyawan terhadap suatu keadaan dimana karyawan merasa tidak aman, bingung, stress, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan dimasa yang akan datang yang kemudian menimbulkan rasa tidak berdaya. Setiap karyawan memiliki harapan agar memiliki keberlanjutan pekerjaan yang dilakukan sekarang sehingga memiliki semangat dalam melakukan pekerjaan.

Job insecurity merujuk pada ketidakpastian yang melekat pada suatu pekerjaan, yang menimbulkan rasa takut atau ketidakamanan terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut. Hal ini mencakup ketidakpastian terkait penempatan, gaji, serta peluang untuk mendapatkan promosi atau pelatihan. *Job insecurity* menciptakan situasi dimana pekerja merasa tidak aman dalam menjalankan tugasnya, dan dapat menyebabkan timbulnya ketegangan saat bekerja (Audina et al., 2018).

Ada beberapa indikator dari *job insecurity* yang diantaranya adalah sebagai berikut: kemungkinan kehilangan pekerjaan, kemungkinan negative pada instansi, Ketidakberdayaan tenaga kerja dalam menangani ancaman (Adkins et al., 2022). *Job insecurity* yang ada di diri para karyawan akan menghambat produktivitas kerjanya karena karyawan merasa tidak merasa aman dengan pekerjaan yang sedang dikerjakannya saat ini. Apabila karyawan memiliki rasa aman dan percaya diri yang tinggi, memiliki rasa kepunyaan terhadap perusahaan tempat bekerja, maka produktivitas kerjanya akan meningkat dan hasil yang didapatkan akan baik. Pendapat ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Zannah et al., 2021).

Dalam indikator etos kerja, terdapat inisiatif, yaitu kemauan atau keinginan seseorang untuk mengambil tindakan atau langkah-langkah mandiri tanpa menunggu perintah atau dorongan dari orang lain. Budaya organisasi merupakan kebiasaan yang dikerjakan oleh organisasi tersebut. *Job insecurity* merupakan perasaan tidak aman dalam melaksanakan pekerjaan dikarenakan dari beberapa hal di perusahaan tersebut. Jika seorang individu memiliki etos kerja yang baik, maka individu tersebut memiliki inisiatif untuk membantu rekannya, sehingga membentuk budaya organisasi yang baik yang turun temurun. Dan dari budaya organisasi yang baik, akan membentuk perasaan aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara Etos Kerja dengan Budaya Organisasi, juga antara Budaya Organisasi dengan *Job Insecurity*.

Etos kerja yang baik akan menghasilkan kepribadian yang baik, sehingga memungkinkan seorang karyawan untuk memiliki perilaku organisasi yang baik. Begitu juga dengan *job insecurity*, jika etos kerja dan budaya organisasi yang dimiliki para karyawan baik, maka *job insecurity* tidak akan dirasakan, sehingga perilaku atau kepribadian karyawan/ buruh akan efektif dan secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas organisasi tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel budaya organisasi terhadap etos kerja (Timporok et al., 2023).

2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran tersebut, maka dapat ditetapkan hipotesis sebagai berikut: **“Terdapat Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan *Job Insecurity* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Tanaman Tahunan PTPN I REGIONAL 3 Kebun Kawung”**.