

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Dalam tinjauan pustaka akan dijelaskan mengenai beberapa pengertian dari tugas ganda (*multitasking*) dan etos kerja yang berkaitan satu sama lain terhadap produktivitas kerja karyawan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

2.1.1 Tugas Ganda (*Multitasking*)

Tugas ganda (*multitasking*) dalam penelitian yang dilakukan disini, adalah *multitasking* yang merupakan kegiatan dimana seseorang memiliki tugas dengan merangkap pekerjaannya dikarenakan kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja, dengan begitu beberapa dari mereka lah yang akan memikul beban pekerjaan yang lainnya. Aktivitas tugas ganda (*multitasking*) dalam penelitian ini yaitu suatu aktivitas dalam mengerjakan pekerjaan dengan melakukan perpindahan tugas setelah menyelesaikan tugas utama.

Tugas ganda (*multitasking*) menurut Salvucci dan Taatgen dalam Arini, (2020: 36) tugas ganda (*multitasking*) dibedakan kedalam dua jenis yaitu *concurrent multitasking* dan *sequential multitasking*. *Concurrent multitasking* merupakan pengerjaan tugas yang dilakukan secara bersamaan dalam waktu yang sama dan dengan intrupsi yang singkat sehingga tidak menghambat proses pengerjaan utamanya dengan efisien yang nantinya dapat meningkatkan performansi kerja. Sedangkan *multitasking* tipe *sequential multitasking* merupakan aktivitas yang dikerjakan oleh individu dengan melakukan peralihan untuk mengerjakan tugas yang lain setelah selesai mengerjakan tugas yang pertama, tetapi

ada sebagian orang yang mengerjakan tugas yang lain sembari menunggu tugasnya dengan cara bergantian. Aktivitas *multitasking* jenis ini membutuhkan kemampuan fokus dan perhatian yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Definisi lain dari tugas ganda (*multitasking*) yang dikutip dari pendapat Madore & Wagner dalam Halim et al., (2022: 86) berpendapat bahwa tugas ganda (*multitasking*) merupakan suatu hal untuk mencoba mengeksekusi lebih dari satu tugas pada waktu yang bersamaan, dan biasanya terdapat pengalihan tugas yang dilakukan dengan cara diulang atau menyelesaikan tugas lain dengan tugas yang belum selesai. Selain itu, Aktivitas tugas ganda (*multitasking*) menurut pendapat dari Solikhawati (2022: 19) dapat menjadi suatu keadaan dimana seseorang memikul dua pekerjaan yang berbeda, namun karena adanya keterbatasan waktu, fisik maupun mental pekerjaan tersebut tidak dapat diselesaikan secara berurutan atau secara bersamaan. Oleh karena itu, kegiatan yang dilakukan secara bersamaan ditunda terlebih dahulu, kemudian dilanjutkan jika sudah selesai dengan tugas utama dan hal tersebut terus dilakukan secara berulang.

Dapat disimpulkan dari beberapa pendapat tersebut, bahwa diketahui istilah tugas ganda (*multitasking*) memiliki definisi yang beragam. Namun dalam penelitian ini yang dimaksud dengan tugas ganda (*multitasking*) yaitu suatu penyelesaian pekerjaan dua atau lebih pekerjaan yang dilakukan dengan melakukan peralihan waktu dari tugas yang satu ke tugas yang lainnya.

Tugas ganda (*multitasking*) dianggap dapat meningkatkan produktivitas kerja seseorang karena karyawan dapat melakukan rangkap tugas atau pekerjaannya dan menurut perusahaan hal tersebut akan efisien untuk dilakukan, namun di satu

sisi beberapa penelitian menyebutkan bahwa tugas ganda (*multitasking*) dapat mengurangi kinerja dan produktivitas kerja. Karena dalam melakukan proses pengerjaannya. Dari pernyataan tersebut dapat dibuktikan dengan studi yang dilakukan oleh Meyer dan David Kieras, para psikologi dari *University of Michigan*, Ann-Arbor, AS, yang menunjukkan bahwa ketika transisi antara adanya perpindahan dari pekerjaan yang dilakukan, otak tidak mampu untuk membuat kemajuan apapun. Dengan demikian Saufa dalam Khariroh et al. (2022: 9), menyimpulkan bahwa tugas ganda (*multitasking*) bukan hanya dinilai kurang optimal untuk dilakukan dan diterapkan, namun tugas ganda (*multitasking*) dapat mengakibatkan hilangnya waktu dalam prosesnya.

2.1.1.1 Karakteristik Tugas Ganda (*Multitasking*)

Tugas ganda (*multitasking*) secara operasional didefinisikan ke dalam tiga karakteristik menurut Khariroh et al. (2022), diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik pertama, *multitasking* merupakan individu yang harus terlibat setidaknya dua atau lebih dari tugas yang berbeda. Tugas tersebut biasanya terdiri dari empat fitur utama, yaitu (sifat fisik, tuntutan, hasil, serta persepsi).
2. Karakteristik kedua, *multitasking* merupakan suatu pelaksanaan tugas dengan cara harus mengalihkan perhatian antar tugas tersebut.
3. Karakteristik ketiga, *multitasking* merupakan serangkaian tugas yang dilakukan dalam rentang waktu yang singkat.

2.1.1.2 Indikator Tugas Ganda (*Multitasking*)

terdapat tiga indikator tugas ganda (*multitasking*) menurut Yuliana dalam Halim et al., (2022: 86), diantaranya sebagai berikut:

1. Sudut pandang tugas

Yang terdiri dari disiplin, inisiatif dan kualitas kerja.

2. Sudut pandang usaha dan waktu

Yang terdiri dari kuantitas kerja, ringkas pada waktu, usaha dan jumlah produksi yang dihasilkan.

3. Aspek teknologi

Yaitu menciptakan pengguna dan teknologi sebagai penyampaian informasi baik di media massa cetak maupun *online* dan membandingkan penggunaannya.

Peneliti hanya akan menggunakan dua indikator saja dalam penelitian ini, yaitu indikator sudut pandang tugas dan indikator sudut pandang waktu dikarenakan tidak adanya keterkaitan dari indikator aspek teknologi yang dilakukan oleh karyawan khususnya penjahit pada Konveksi Bapak Ahur Garut.

2.1.2 Etos Kerja

Sumber daya manusia yang berkualitas dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat dilihat dari etos kerja yang dimilikinya, salah satunya dengan memiliki etos kerja yang tinggi dengan begitu akan timbul rasa kesetiaan atau loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya dan kesejahteraan karyawan akan meningkat. Selain itu, kesadaran dalam diri karyawan akan terpikirkan bahwa mereka harus bekerja lebih baik hari ini dari pada hari kemarin.

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

Definisi lain mengenai etos kerja menurut Mukijat dalam Paramarta et, al (2021: 74) memandang bahwa etos kerja dalam suatu perusahaan berhubungan dengan perasaan-perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, terhadap rekan kerja, terhadap prestasi kerja serta status atasannya. Selain itu, Priansa (2018: 283) menyatakan bahwa etos kerja merupakan suatu semangat kerja yang dimiliki oleh seseorang tenaga kerja supaya mampu bekerja dengan lebih baik lagi guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan.

Berdasarkan uraian dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan seperangkat perilaku, watak atau karakter dari seorang atau sekelompok orang yang meliputi sifat dasar atau karakter yang khas dalam memandang pekerjaan sebagai suatu kebiasaan yang wajar untuk diterapkan.

Etos kerja merupakan suatu semangat kerja yang dimiliki oleh seseorang agar mampu bekerja lebih baik lagi guna memperoleh nilai tambah dalam kehidupan. Priansa (2016: 283) menyatakan bahwa etos kerja mengarah pada sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Yang berarti bahwa karyawan yang bersungguh-sungguh dalam bekerja memiliki etos kerja yang tinggi dari pada karyawan yang tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja. Keberadaan dirinya (karyawan) diukur oleh sejauh mana potensi yang dimiliki memberikan makna dan pengaruh yang mendalam bagi orang lain, dengan kata lain aku ada karena aku memberikan pengaruh dan memberikan makna bagi kehidupan, dan karyawan yang memiliki pemikiran luhur terhadap pekerjaan yang dilakukan tentunya akan melakukan pekerjaannya dengan tulus.

2.1.2.1 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Etos Kerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi etos kerja seseorang dalam bekerja menurut Priansa (2018: 285) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Internal.

a. Agama

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah banyak dilakukan peneliti, terdapat kolerasi positif antara agama yang dianut dengan kinerja dan produktivitas kerja yang ditampilkan oleh karyawan. Karena pada dasarnya agama akan membentuk nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku yang akan memengaruhi atau menentukan pola hidup dari para penganutnya.

b. Pendidikan

Dengan adanya Pendidikan yang baik, maka dalam diri seseorang akan terbentuk etos kerja yang tinggi. Karena pendidikan merupakan suatu proses yang berkelanjutan.

c. Motivasi

Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dalam dirinya.

d. Usia

Beberapa hasil penelitian menyimpulkan bahwa karyawan dengan usia dibawah 30 tahun memiliki etos kerja yang tinggi dibandingkan dengan karyawan yang berusia lebih dari 30 tahun.

e. Jenis Kelamin

Jenis kelamin biasanya diidentikan dengan etos kerja, berdasarkan hasil penelitian, dinyatakan bahwa perempuan cenderung memiliki etos kerja, komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan laki-laki.

2. Faktor Eksternal

a. Budaya

Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi, dan sebaliknya masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah atau bahkan sama sekali tidak memiliki etos kerja.

b. Sosial Politik

Etos kerja seseorang dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh.

c. Kondisi Lingkungan (Geografis)

Lingkungan alam yang mendukung akan memengaruhi manusia yang berada di dalamnya dalam melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari kehidupan di lingkungan tersebut.

d. Struktur Ekonomi

Negara yang pro terhadap kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya produk-produk dalam negeri akan memberikan

kecenderungan untuk mendorong masyarakat dalam hal kemandirian.

e. Tingkat Kesejahteraan

Negara maju dan makmur biasanya memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mendorong negara tersebut untuk mencapai keberhasilan.

f. Perkembangan Bangsa Lain

Dengan adanya berbagai perkembangan teknologi serta arus informasi tanpa terbatas telah mendorong banyak negara berkembang untuk meniru etos kerja dari negara lain dengan melakukan *benchmarking* terhadap bangsa lain yang sebelumnya sudah maju dan berkembang pesat.

Faktor-faktor tersebut, dianggap relevan bagi etos kerja karyawan pada Konveksi Bapak Ahur Garut, karena keempat faktor ini sesuai dengan kondisi etos kerja yang dimiliki oleh karyawan pada konveksi tersebut.

2.1.2.2 Elemen Etos Kerja

Terdapat delapan elemen etos kerja menurut Priansa (2018: 286) antara lain:

1. Kerja adalah rahmat.
2. Kerja adalah amanah.
3. Kerja adalah panggilan.
4. Kerja adalah aktualisasi.
5. Kerja adalah ibadah.
6. Kerja adalah seni.
7. Kerja adalah kehormatan.
8. Kerja adalah pelayanan.

2.1.2.3 Indikator Etos Kerja

Untuk menciptakan etos kerja karyawan yang bersinergi satu dengan yang lainnya secara utuh, terdapat tiga indikator menurut Priansa (2018: 283) adalah sebagai berikut:

1. Keahlian Interpersonal

Keahlian yang dimiliki oleh karyawan berkaitan dengan bagaimana hubungan antar karyawan di lingkungan kerja, terdiri dari karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan memberikan kontribusi dalam performasi kerja. Dengan ciri-ciri: sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerja sama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapih, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, memiliki emosi yang stabil, dan keras dalam kemauan.

2. Inisiatif

Perilaku yang dimiliki oleh karyawan yang dapat memfasilitasi dirinya agar bisa terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa-biasa saja., dengan ciri-ciri memiliki sifat cerdas, produktif, memiliki banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, berdedikasi, daya tahan kerja yang baik, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih serta teratur dalam bekerja.

3. Dapat Diandalkan

Perilaku karyawan yang berhubungan langsung dengan adanya harapan terhadap hasil kerja yang memuaskan berdasarkan fungsi kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Memiliki sifat yang selalu mengikuti arahan, mematuhi

peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur, dan tepat waktu.

2.1.3 Produktivitas Kerja

Dalam suatu organisasi sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting dalam hal pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Seperti yang dikutip dari tulisan Larasati (2018: 10) yang menyatakan bahwa tujuan umum dari manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Produktivitas disini sebagai hasil produksi (*output*) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan dan energi).

Produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2018: 241) produktivitas kerja adalah perbandingan antara banyaknya hasil (*output*) yang diperoleh oleh seorang atau sekelompok karyawan dalam jangka waktu tertentu. Dengan begitu produktivitas kerja merupakan sikap mental karyawan yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja dengan segala usaha demi meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menghasilkan *output* yang berkualitas.

Hal serupa juga di jelaskan oleh sutrisno (2020: 102) bahwa produktivitas kerja ialah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Seperti yang dikemukakan oleh Putu & Suana (2018). Suatu perusahaan dikatakan produktif jika sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan memiliki produktivitas yang tinggi, mampu mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan, dan dapat bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Dari berbagai definisi yang telah dikemukakan tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah suatu kemampuan karyawan dalam menghasilkan barang atau jasa dengan berbagai faktor produksi dan sumber daya yang optimal yang digunakan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang dihasilkan dalam perusahaan dengan waktu yang sudah ditentukan dan nantinya hal inilah yang akan dijadikan sebagai tolak ukur dari kualitas kerja karyawan. Oleh karena itu, tingkat produktivitas kerja dari setiap karyawan dalam perusahaan pasti akan berbeda-beda, dan itu semua tergantung pada kegigihan serta kesungguhan karyawan ketika sedang melakukan pekerjaannya. Semakin tinggi *output* yang dihasilkan dengan waktu yang singkat, maka tingkat produktivitas kerja dari karyawan tersebut dapat dikatakan memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi dan patut untuk dipertahankan demi kelangsungan hidup perusahaan.

2.1.3.1 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Produktivitas Kerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2020: 102) karyawan, diantaranya sebagai berikut:

1. Pelatihan.

Pelatihan kerja digunakan dengan tujuan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan menggunakan cara-cara yang tepat ketika menggunakan peralatan kerja. Pelatihan kerja juga digunakan sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan mengenai pekerjaan. Dengan adanya pelatihan, karyawan akan benar-benar mengerjakan tugas dengan benar dan tepat,

sehingga dapat memperkecil atau meminimalisir kesalahan-kesalahan ketika sedang melakukan pekerjaan.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan.

Setiap organisasi atau perusahaan harus memperhatikan dengan baik keadaan kemampuan fisik dan mental para karyawannya, hal tersebut merupakan bagian yang sangat penting untuk diperhatikan karena kemampuan fisik dan mental erat kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan.

Hubungan ini akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari ketika sedang bekerja. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Jika seorang karyawan diperlakukan dengan baik, karyawan akan berpartisipasi dengan baik juga ketika menjalankan proses produksinya sehingga hal tersebut akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja. Karyawan secara sukarela akan berpartisipasi dengan baik dalam kegiatan produksinya sehingga hal tersebut akan memberikan dampak atau keuntungan bagi perusahaan.

Adapun Tiffin dan Cormick mengatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan. Siagian dalam Sutrisno (2020: 103) yaitu:

1. Faktor yang ada pada individu; seperti umur, tempramen, keadaan fisik individu, keluhan, serta motivasi.
2. Faktor yang ada di luar individu; seperti kondisi fisik suara, penerangan, waktu, istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

2.1.3.2 Tiga Bentuk Peningkatan Produktivitas Kerja

Terdapat tiga bentuk dalam meningkatkan produktivitas kerja menurut Ravianto dalam Sutrisno (2018: 105) diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan terus-menerus.

Salah satu implikasi dalam upaya meningkatkan produktivitas, yaitu seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Secara internal, perubahan yang terjadi yaitu perubahan dari strategi organisasi, perubahan dalam pemanfaatan teknologi, perubahan kebijaksanaan, dan perubahan dalam praktik-praktik SDM sebagai akibat diterbitkannya perundang-undangan baru oleh pemerintah dan faktor lainnya yang tertuang dalam berbagai keputusan manajemen. Sedangkan perubahan eksternal yaitu perubahan yang terjadi secara cepat karena dampak dari tindakan suatu organisasi yang dominan perannya di masyarakat.

2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan.

Mutu disini menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang dalam organisasi. Peningkatan mutu tidak hanya penting secara internal saja, juga secara eksternal karena akan tercermin dalam interaksi suatu organisasi dengan lingkungannya yang pada akhirnya membentuk citra organisasi di mata berbagai pihak dari luar organisasi.

3. Pemberdayaan SDM.

Memberdayakan SDM merupakan suatu etos kerja yang sangat mendasar dan harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi.

Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat, seperti mengakui harkat dan martabat manusia, memperkaya mutu karya dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

2.1.3.3 Indikator Produktivitas Kerja

Dalam mengukur tingkat produktivitas kerja diperlukan beberapa indikator menurut Sutrisno (2020: 104) sebagai berikut:

1. Kemampuan.

Karyawan memiliki kemampuan dalam hal mengerjakan tugas dan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki juga profesionalisme karyawan ketika bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai.

Salah satu hal yang dapat dirasakan dengan baik oleh karyawan adalah ketika mereka mampu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

3. Semangat kerja.

Indikator ini dapat juga dilihat dari etos kerja dan hasil kerja yang dicapai di hari sekarang yang nantinya dibandingkan dengan hari-hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri.

Karyawan yang mandiri senantiasa untuk melakukan pengembangan diri dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuannya dalam bekerja. Pengembangan dapat dilakukan dengan melibatkan tantangan juga harapan yang dihadapi. Semakin kuat tantangan, maka pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitupun dengan harapan, supaya menjadi lebih baik yang berdampak pada keinginan karyawan dalam meningkatkan kemampuannya.

5. Mutu.

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas kerja karyawan. Dengan meningkatkan mutu yang bertujuan untuk memberikan hasil terbaik, hal ini nantinya akan sangat berguna bagi karyawan dan perusahaan.

6. Efisiensi.

Merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan seluruh sumber daya yang digunakan. Tetapi dengan syarat kenaikan *output* harus lebih besar dari penambahan jumlah tenaga kerjanya. *Input* dan *output* merupakan dua aspek produktivitas yang cukup berpengaruh bagi karyawan.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian, penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya teori serta sebagai bahan kajian pada penelitian ini. Untuk membuktikan bahwa adanya pengaruh antara tugas ganda (*multitasking*) dan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bisa dilihat pada tabel dibawah ini, yaitu pada tabel penelitian terdahulu:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Tempat Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Delfi Wirayani, Lia Suprihartini dan Roni Kurniawan, 2018, Kantor Balai Benih Ikan (BBI)	Variabel yang sama yaitu etos kerja dan produktivitas kerja	variabel yang berbeda yaitu disiplin kerja, pengalaman kerja dan kepuasan kerja,	Etos kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja	<i>Jurnal Bahtera Inovasi</i> , No.2, Vol.1, 2747 0067, Universitas Maritim Raja

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Pengujian		sedangkan penulis menggunakan variabel tugas ganda (<i>multitasking</i>)		Ali Haji.
2	Abdul Rachman Saleh, 2018, di PT. Inko Java Semarang	Variabel yang sama yaitu etos kerja dan produktivitas kerja	Variabel yang berbeda yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan penulis menggunakan variabel tugas ganda (<i>multitasking</i>)	Terdapat pengaruh positif dari etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan terdapat pengaruh yang signifikan	<i>Jurnal of Economics & Business</i> , No. 21, Vol. 11, 1979-7400, Among Makarti
3	Elan Rusnendar dan Christian, 2018, JM OFFSET	Menggunakan variabel yang sama yaitu etos kerja dan produktivitas kerja	Variabel yang berbeda yaitu lingkungan kerja sedangkan penulis menggunakan variabel tugas ganda (<i>multitasking</i>)	Antara ketiga variabel disiplin kerja, Motivasi kerja dan etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja	Sistem Informasi Manajemen dan Keuangan dalam Industri 4.0, Vol. , 2088-2068, Prosiding Seminar Nasional.
4	Debora Vanessa Somajouw, 2018, PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan	Variabel yang sama yaitu etos kerja dan produktivitas kerja Variabel yang sama yaitu etos kerja dan produktivitas kerja	Variabel berbeda yaitu iklim organisasi dan pelatihan kerja, sedangkan penulis menggunakan variabel tugas ganda (<i>multitasking</i>)	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel etos kerja secara parsial berpengaruh positif, tidak signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.	Jurnal EMBA, No. 4, Vol. 6, 2303-1174, D.V Sumajouw., Adolfina., Y.Uhing.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
5	Dandi Priambudi Halim, Resna Napitu dan Elfina O.P Damanik, 2022, Point Coffee Cabang Medan	Variabel yang sama yaitu tugas ganda (<i>multitasking</i>)	Variabel yang berbeda yaitu Stress kerja dan efktivitas kerja, Sedangkan penulis menggunakan variabel etos kerja dan produktivitas kerja.	Tugas ganda (<i>multitasking</i>) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan	<i>Economic Education and Enterpreneur ship Journal</i> , No. 1, Vol. 5, 2579-5902 dan 2775-2607, Halim
6	Husnina Aulia, Gugup Kismono, 2022, Badan Hukum Publik Indonesia	Variabel yang sama yaitu tugas ganda (<i>multitasking</i>)	Variabel yang berbeda yaitu kinerja, sedangkan penulis menggunakan variabel etos kerja dan produktivitas kerja	Terdapat pengaruh positif terhadap produktivitas kerja seseorang.	etd.repository.ugm.ac.id
7	Mouren Bawelle dan Janjte Sepang, 2016, PT. BRI Cabang Tahuna	Variabel yang sama yaitu etos kerja	Variabel yang berebeda yaitu gairah kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan, sedangkan penulis menggunakan variabel tugas ganda (<i>multitasking</i>) dan produktivitas	Hasil penelitian secara parsial etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Jurnal Riset Ekonomi, No. 3, Vol. 4, 2303-1107, Jurnal EMBA
8	Siti Chifti Mawaliya, 2022, UMKM Singkong Keju D-9	Variabel yang sama yaitu etos kerja dan produktivitas kerja	Variabel yang berbeda yaitu komitmen, sedangkan penulis menggunakan variabel tugas	Hasil uji statistik menyimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh negatif dan	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id,

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
			ganda (<i>multitasking</i>)	signifikan dan variabel harga berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja.	Ekonomi dan Bisnis Universitas Abdurachman Situbondo.
9	Norbertus Liah Hanyeq, Nur Fitriyah dan Anwar Alaydrus, 2018, Kantor Kecamatan Long Hubung Kabupaten Mahakam ULU.	Variabel yang sama yaitu etos kerja dan produktivitas kerja.	Variabel yang berbeda yaitu keterampilan teknologi, sedangkan penulis menggunakan variabel tugas ganda (<i>multitasking</i>)	Variabel etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.	e-Journal Pemerintahan Integratif, No. 3, Vol. 6, ISSN: 2337-8670 (online) dan ISSN: 2337-8662 (Print), Portal Karya Ilmiah Fisip Universitas Mulawarman.
10	Febri Wiza Rosta, S. Sos dan Nora Zulvianti, SS, MM, 2018, Kementrian Agama Provinsi Sumatera Barat.	Menggunakan variabel yang sama yaitu etos kerja dan produktivitas kerja karyawan.	variabel yang berbeda yaitu variabel tugas ganda (<i>multitasking</i>)	Etos kerja islam berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kementrian Agama Provinsi Sumatera Barat yang dilihat berdasarkan nilai <i>RSquare</i> sebesar 0,523.	Jurnal Manajemen Dakwah, No. 2, Vol. , ISSN: 2086-1265 dan e-ISSN: 2685-8487, Al Imam.
11	Galang Arga Marendha, Tony Dwi Susanto dan Isrida Yul Arifiana, 2016	Variabel yang sama yaitu, tugas ganda (<i>multitasking</i>) dan produktivitas	Variabel yang berbeda yaitu variabel etos kerja	Tugas ganda (<i>multitasking</i>) memberikan dampak pada produktivitas dengan menunjukkan	Jurnal Teknik ITS, No. 2, Vol. 5, 2337-3539 Lembaga Penelitian dan Pengabdian

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	ITS Surabaya	kerja		hasil yang berbeda-beda serta faktor kuantitas kerja dari tugas ganda (<i>multitasking</i>) menunjukkan adanya pengaruh terhadap produktivitas kerja seseorang seperti menurunkan hasil kualitas dan menurunnya kecepatan kerja yang dilakukan.	Kepada Masyarakat ITS.

2.2 Kerangka Pemikiran

Banyak perusahaan yang menganggap bahwa karyawan yang memiliki tugas ganda (*multitasking*) dianggap mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, karena perusahaan percaya akan lebih efisien jika tugas ganda (*multitasking*) dilakukan oleh seorang karyawan. Namun, pada satu sisi dari beberapa penelitian menyebutkan bahwa tugas ganda (*multitasking*) dapat mengurangi kinerja dan produktivitas kerja bagi karyawan yang memikulkannya, karena seperti yang diketahui bahwa otak hanya bisa fokus ke dalam satu hal dan dalam satu waktu saja. Ketika seseorang melakukan tugas ganda (*multitasking*) secara bersamaan, tingkat kefokusannya pada otak akan terbagi yang pada akhirnya menimbulkan masalah pada pekerjaan yang dihasilkan.

Tugas ganda (*multitasking*) sendiri menurut Salvucci dan Taatgen dalam Arini (2020: 36) terbagi menjadi dua jenis yaitu *multitasking concurrent* dan *sequential multitasking*, namun peneliti disini menggunakan definisi jenis *sequential multitasking* yang merupakan suatu aktivitas yang dikerjakan oleh seseorang atau karyawan dalam suatu perusahaan yang melakukan pekerjaan dengan melakukan peralihan waktu, tetapi ada sebagian yang mengerjakannya dengan melakukannya secara bergantian dengan karyawan yang lain. Dengan demikian, Saufa dalam Khariroh et al. (2022: 9) tugas ganda (*multitasking*) bukan hanya dinilai kurang optimal untuk dilakukan dan diterapkan, namun tugas ganda (*multitasking*) dapat mengakibatkan hilangnya waktu dalam prosesnya.

Terdapat tiga indikator *multitasking* menurut Yuliana dalam Halim et al. (2022: 86) yang terdiri dari sudut pandang tugas meliputi (disiplin kerja, inisiatif kerja karyawan dan kualitas kerja), aspek teknologi meliputi (penggunaan teknologi sebagai penyampaian informasi baik di media massa cetak maupun *online*, dan membandingkan penggunaan cetak dan *online*), serta sudut pandang usaha dan waktu meliputi (kuantitas kerja, ringkas pada waktu, usaha dan jumlah dari produksi yang dihasilkan oleh karyawan). Variabel tugas ganda (*multitasking*) menjadi salah satu ukuran untuk menghasilkan karyawan yang baik dalam produktivitas kerjanya, karena ketika karyawan mampu mengetahui beban kerja yang mereka ambil akan berdampak pada kelangsungan hidup dirinya serta kemajuan perusahaan.

Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu yaitu pendapat dari Marendha et al. (2016) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa ketika individu sedang melakukan tugas ganda (*multitasking*), hal tersebut memberikan dampak pada hasil yang berbeda pada setiap produktivitas kerja dari setiap individu. Sehingga tugas yang dibebankan kepada individu pada akhirnya memberikan dampak pada penurunan hasil kualitas dan kecepatan kerja yang dilakukan sehingga mengakibatkan menurunnya tingkat produktivitas kerja.

Salah satu aspek yang memengaruhi adanya penerapan tugas ganda (*multitasking*) pada penjahit Konveksi Bapak Ahur Garut dikarenakan kurangnya keterampilan dan karyawan yang dimiliki. Selain itu, sistem pendapatan pada konveksi tersebut berupa upah borongan, sehingga upah yang diterima oleh para penjahit berbeda-beda, aspek tersebut dianggap memengaruhi karyawan untuk melakukan tugas ganda (*multitasking*) yang menjadi pemicu positif menyelesaikan pekerjaan dalam upaya mewujudkan etos kerja yang tinggi. Jika etos kerja kurang, maka akan berdampak pada kelangsungan kerja karyawan yang memiliki tugas ganda (*multitasking*).

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wetherell & Carter (2013) yang menyatakan bahwa selain adanya penurunan terhadap produktivitas, penerapan tugas ganda (*multitasking*) juga dapat menyebabkan adanya beban kerja, ketika beban kerja dipersepsikan sebagai ancaman dapat menimbulkan stress pada individu yang memikulnya hal tersebut akan membuat karyawan semakin tidak bersemangat dalam bekerja dan tidak lagi memiliki inisiatif atau kemauan untuk ikut memajukan perusahaan, dimana kedua hal tersebut adalah bagian dari etos

kerja, sehingga akibat adanya tugas ganda (*multitasking*) secara tidak langsung akan memengaruhi etos kerja.

Definisi dari etos kerja sendiri menurut Priansa (2018: 283) menyatakan bahwa etos kerja merupakan suatu semangat kerja yang dimiliki oleh seseorang tenaga kerja supaya mampu bekerja dengan lebih baik lagi guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan. Selain itu, Priansa (2016: 283) menyatakan bahwa etos kerja mengarah pada sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Yang berarti bahwa karyawan yang bersungguh-sungguh dalam bekerja memiliki etos kerja yang tinggi dari pada karyawan yang tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja. Terdapat tiga indikator menurut Priansa (2018: 283) diantaranya yaitu, keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan. Karyawan yang memiliki rasa etos kerja yang tinggi mampu memiliki kesadaran untuk bisa berubah dan bekerja dengan semakin baik lagi dari hari kemarin dengan tujuan agar karyawan bisa memiliki kehidupan yang semakin baik dan membuat perubahan untuk masa depan.

Dengan adanya etos kerja yang tinggi, karyawan akan merasa bahwa mereka harus bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya. Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu yaitu pendapat dari Saleh & Utomo (2018) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dari variabel etos kerja terhadap produktivitas kerja karena baik buruknya keberhasilan suatu usaha tergantung pada seberapa baik produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawati et al dalam Khariroh et al (2020) mengenai kajian literatur orientasi *polychromic* (suatu kecenderungan untuk melakukan tugas ganda (*multitasking*)), adanya etos kerja bisa memengaruhi kualitas seorang karyawan yang sedang melakukan tugas ganda (*multitasking*). Jika etos kerja tinggi, akan menimbulkan sebuah semangat atau dorongan sehingga karyawan akan mampu melakukan pekerjaan tugas ganda (*multitasking*) dengan baik. Namun, jika etos kerja rendah, semangat yang dimiliki oleh karyawan akan memengaruhi karyawan ketika sedang melakukan pekerjaan tugas ganda (*multitasking*). Hilangnya semangat kerja yang dimiliki karyawan akan memberikan dampak pada kedisiplinan karyawan ketika sedang bekerja serta kualitas kerja karyawan dan akan memiliki kecenderungan karyawan untuk terus-menerus melakukan kesalahan. Oleh karena itu, etos kerja harus benar-benar dibangun dalam diri seorang karyawan agar tidak memengaruhi tingkat produktivitas kerja.

Seperti yang dikemukakan oleh Triton P.B dalam Faslah & Savitri (2017: 42) mendefinisikan bahwa produktivitas kerja sebagai perbandingan hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*). Dengan begitu produktivitas merupakan ukuran hubungan antara *input* (tenaga kerja, modal, energi, dan lain-lain) dengan kualitas dan kuantitas output (barang dan jasa). Tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari faktor-faktor yang memengaruhinya, namun banyaknya faktor lain yang memengaruhi produktivitas kerja, sehingga variabel tugas ganda (*multitasking*) dan

etos kerja menjadi bagian dari faktor yang memengaruhi tingkat produktivitas kerja pada penjahit Konveksi Bapak Ahur Garut. Terdapat enam indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2018: 150) terdiri dari kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisien.

Untuk saat ini, pembahasan mengenai tugas ganda (*multitasking*) semakin tidak asing didengar dalam kaitannya dengan dunia pekerjaan, menurut Otto et al. (2012) hal tersebut tentunya mengarah pada penurunan produktivitas kerja. Produktivitas kerja juga erat kaitannya dengan etos kerja, karena biasanya etos kerja digunakan sebagai ukuran dalam melihat tingkat produktivitas kerja karyawan. Seseorang dengan etos kerja yang tinggi akan selalu memberikan sepenuhnya kemampuan yang mereka miliki sehingga pekerjaan yang mereka lakukan akan selalu menghasilkan hal yang memuaskan tanpa adanya keraguan demi kemajuan perusahaan dan mengembangkan diri menjadi lebih baik.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Miller dalam Solikhawati (2022) dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam konteks organisasi faktanya penerapan tugas ganda (*multitasking*) akan memengaruhi produktivitas kerja suatu organisasi, dengan mengurangi adanya penerapan tugas ganda (*multitasking*) pada suatu organisasi dapat meningkatkan visibilitas menjadi lebih baik dan seorang pemimpin juga akan lebih memahami tugas dan mengambil tindakan selanjutnya. Selain adanya faktor tugas ganda (*multitasking*) yang memengaruhi produktivitas kerja, penelitian yang dilakukan oleh Ika Wahyuni dan Rita Wridatul Ulum (2018) menyimpulkan bahwa etos kerja secara positif berpengaruh terhadap produktivitas kerja seorang karyawan.

Perusahaan pastinya menginginkan tingkat produktivitas kerja yang tinggi, karena dengan adanya produktivitas kerja karyawan yang tinggi akan memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak yaitu bagi karyawan keuntungan yang akan didapatkan biasanya adanya kenaikan gaji, karyawan dapat memperluas kesempatan dalam mendapatkan promosi jabatan, serta karyawan akan lebih berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sedangkan keuntungan bagi pihak perusahaan pastinya yaitu perusahaan akan mampu menghasilkan produksi dengan kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan harapan perusahaan.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian dari kerangka pemikiran di atas, maka dapat diambil hipotesis bahwa **“Terdapat Pengaruh Tugas Ganda (*Multitasking*) dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Penjahit Pada Konveksi Bapak Ahur Garut”**.