

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Tanaman Karet

Karet merupakan salah satu jenis tanaman HTI (Hasil Tanaman Industri) yang cukup banyak ditanam dan berhasil dikembangkan khususnya dalam dunia industri. Di Indonesia, karet merupakan satu dari sepuluh komoditi strategis agroindustri (Utomo, Hasanudin dan Suros, 2012). Tanaman karet ( *Hevea brasiliensis Muell Arg* ) adalah tanaman getah-getahan. Dinamakan demikian karena golongan ini mempunyai jaringan tanaman yang banyak mengandung getah (*lateks*) dan getah tersebut mengalir keluar apabila jaringan tanaman terlukai (Santosa, 2007). Karet merupakan kebutuhan pokok bagi kebutuhan sehari – hari hal ini terkait dengan mobilitas manusia dan barang yang memerlukan komponen yang terbuat dari karet seperti, ban kendaraan, sabuk transmisi, sepatu dan sandal karet.

Tanaman karet mempunyai perakaran yang terdiri dari akar tunggang, akar lateral yang menempel pada akar tunggang dan akar serabut. Tanaman karet saat memasuki umur 3 tahun kedalaman akar tunggang mencapai 1,5 m dan saat berumur 7 tahun kedalaman akar mencapai 2,5 m. Akar lateral saat konsisi tanah gembur akan dapat berkembang sampai kedalaman 40-80 cm, akar ini berfungsi untuk menyerap air dan unsur hara dari tanah (Budiman, 2012). Tanaman karet adalah pohon yang tinggi dan memiliki batang yang cukup besar yang tinggi dewasanya dapat mencapai 15 – 25 m. Batang tanaman karet mengandung getah yang lebih dikenal dengan nama lateks (Marsono dan Sigit, 2005).

Tanaman karet yang sudah matang sadap pohon dan matang sadap kebun sudah dapat disadap. Matang sadap pohon adalah suatu kondisi dimana tanaman karet akan memberikan hasil lateks maksimal ketika disadap tanpa menyebabkan gangguan pada pertumbuhan dan kesehatan pohon karet tersebut (Widianti, 2008). Penyadapan adalah kegiatan yang kritis pada budidaya karet, maka penyadapan dianjurkan mematuhi aturan-aturan penyadapan karet yang benar. Aturan-aturan penyadapan karet meliputi kegiatan penentuan matang sadap, menggambar bidang sadap, waktu penyadapan, kemiringan sadapan (Ritonga, 2016).

Penyadap merupakan seseorang yang bekerja atau ahli dalam bidang sadap karet maka penyadap perlu mematuhi aturan-aturan tersebut. Selain itu, penyadap salah satu hal yang berpengaruh penting terhadap produktivitas karet untuk mencapai keuntungan yang maksimal (Setiono *et al.*, 2016). Produktivitas tenaga kerja penyadap karet dipengaruhi oleh pencurahan jam kerja, pendidikan dan pelatihan, lingkungan dan iklim kerja (Harieswanti *et al.*, 2017).

Sasaran utama pasar dari budidaya tanaman karet skala besar adalah perusahaan-perusahaan industri yang bahan bakunya adalah karet (Setiawan dan Andoko, 2008), seperti perusahaan ban kendaraan bermotor komersial, perusahaan onderdil otomotif, maupun industri alat-alat rumah tangga. Produk yang dihasilkan oleh industri-industri yang menggunakan bahan baku karet sangat beragam, mulai dari yang sederhana seperti sarung tangan lateks sampai yang rumit seperti bantalan jembatan layang (Siregar dan Suhendry, 2013). Pemanfaatan karet di Indonesia sendiri selain industri ban kendaraan pada umumnya masih relatif kecil karena industri karet selain ban kendaraan masih kecil atau menengah (Zaini, 2019).

## 1.2. Perilaku Individu

Perilaku merupakan respon individu terhadap suatu stimulus atau suatu tindakan yang dapat diamati dan mempunyai frekuensi spesifik, durasi dan tujuan baik disadari maupun tidak. Perilaku ialah kumpulan berbagai faktor yang saling berinteraksi (Wawan dan Dewi, 2010). Perilaku manusia ialah suatu aktivitas dari manusia itu sendiri (Notoatmodjo, 2007). Secara operasional perilaku dapat diartikan sebagai suatu respon organisme atau seseorang terhadap rangsangan dari luar subjek tersebut. Perilaku dapat juga diartikan sebagai aktivitas manusia yang timbul karena adanya stimulasi dan respons serta dapat diamati secara langsung maupun tidak langsung (Notoatmodjo, 2007). Perilaku atau aktivitas yang ada pada individu atau organisme itu tidak timbul dengan sendirinya, tetapi sebagai akibat dari adanya stimulus atau rangsangan yang mengenai individu atau organisme itu (Darho, 2012). Menurut Notoatmodjo (2003) dilihat dari bentuk terhadap stimulus menurut skinner, perilaku dapat dibedakan menjadi dua:

1. Perilaku tertutup (*Covert Behavior*) Seorang terhadap stimulus yang masih terbatas pada perhatian, persepsi, pengetahuan/ kesadaran dan sikap, belum biasa diamati oleh orang lain
2. Perilaku Terbuka (*Overt Behavior*) Seseorang terhadap stimulus dalam bentuk tindakan nyata atau terbuka. Ini sudah jelas dilakukan atau praktik, yang sangat mudah diamati atau dilihat orang lain.

Menurut Sunaryo (2004) pengukuran perilaku manusia dapat dibagi ke dalam tiga domain:

1. *Cognitive domain*, ini dapat diukur dari *knowledge* (pengetahuan) seseorang.

2. *Affective domain*, ini dapat diukur dari *attitude* (sikap) seseorang.
3. *Psychomotor domain*, ini dapat diukur dari *psychomotor/practice* (keterampilan) seseorang.

Terbentuknya perilaku baru, khususnya pada orang dewasa dapat dijelaskan sebagai berikut. Diawali dengan *Cognitive domain*, yaitu individu tahu terlebih dahulu terhadap stimulus berupa obyek sehingga menimbulkan pengetahuan baru pada individu. *Affective domain*, yaitu timbul respon batin dalam bentuk sikap dari individu terhadap obyek yang diketahuinya. Berakhir pada *psychomotor domain*, yaitu obyek yang telah diketahui dan disadari sepenuhnya yang akhirnya menimbulkan respon berupa tindakan. Menurut Benyamin (1908), seorang ahli psikologi pendidikan, membagi perilaku manusia ke dalam tiga bentuk yaitu :

1. Kognitif, dimana unsur yang dapat diamati *recall of facts, interpretation of data, dan problem solving*. Unsur ini berisi kepercayaan individu yang berhubungan dengan hal-hal bagaimana individu mempersepsi terhadap objek sikap dengan apa yang dilihat dan diketahui (pengetahuan), pandangan, keyakinan, pikiran, pengalaman pribadi, kebutuhan emosional, dan informasi dari orang lain.
2. Afektif, dimana unsur yang dapat diamati adalah *receiving, responding, dan internalization*. Unsur ini menunjuk pada dimensi emosional subjektif individu terhadap objek sikap, baik yang positif (rasa senang) maupun negatif (rasa tidak senang). Reaksi emosional banyak dipengaruhi oleh apa yang kita percayai sebagai sesuatu yang benar terhadap objek sikap tersebut.
3. Psikomotor, dimana unsur yang dapat diamati adalah *imitation, control dan automatism*. Unsur ini disebut juga komponen perilaku, yaitu komponen sikap

yang berkaitan dengan predisposisi atau kecenderungan bertindak terhadap objek sikap yang dihadapinya.

### 2.3. Pengetahuan

Pengetahuan ialah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Menurut Sudarmato (2009) menyatakan bahwa pengetahuan yang dimiliki seseorang dapat dikategorikan dalam dua jenis yaitu pengetahuan yang didasari dan tidak didasari. Ketika seseorang menjalankan kehidupannya, ia akan mengumpulkan dan mempelajari fakta, melihat peristiwa, dan mendapat beberapa informasi lain yang kemudian akan ditambahkan ke dalam memori simpan dan akan diakses saat seseorang memproses informasi baru dan mempersiapkan reaksi terhadap suatu instansi atau orang lain. Pengetahuan menurut Taufik (2007) adalah penginderaan manusia atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indera yang dimilikinya.

Pengetahuan merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang (Notoatmodjo, 2007). Menurut Notoatmodjo (2003), ada beberapa tingkatan pengetahuan yang dicakup dalam domain kognitif yaitu

1. Tahu (*know*), dapat diartikan sebagai mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya.
2. Memahami (*comprehension*), diartikan sebagai kemampuan dalam menjelaskan secara benar tentang objek yang diketahui dan dapat menginterpretasikan materi tersebut dengan benar.
3. Aplikasi (*application*), diartikan sebagai kemampuan dalam menggunakan materi yang telah dipelajari pada kondisi sebenarnya.

4. Analisis (*analysis*), diartikan sebagai kemampuan dalam menjabarkan materi ke dalam komponen-komponen tetapi masih di dalam satu struktur organisasi atau masih berkaitan satu sama lain.
5. Sintesis (*synthesis*), diartikan sebagai kemampuan dalam menyusun formulasi baru dari formulasi-formulasi yang ada.
6. Evaluasi (*evaluation*), diartikan sebagai kemampuan dalam melakukan justifikasi atau penilaian terhadap suatu materi atau objek.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan bahwa perilaku yang didasari oleh pengetahuan akan lebih harmonis daripada perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan. Adapun beberapa proses dalam diri seseorang dalam berperilaku baru yaitu kesadaran, merasa tertarik, menimbang-nimbang, *trial* dan *adaption*. Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan pendapat Yuniarsi dan Suwatno (2008) yang indikator nya sebagai berikut:

1. Dimensi pendidikan, dengan indikatornya:
  - Kesesuaian latar belakang pendidikan karyawan dengan pekerjaan
  - Pengetahuan karyawan tentang prosedur pelaksanaan tugas
  - Pemahaman karyawan terhadap prosedur tugas
2. Dimensi pengalaman, dengan indikatornya:
  - Pengalaman kerja
  - Prestasi kerja
  - Ketenangan dalam bekerja
3. Dimensi minat, dengan indikatornya:
  - Kehadiran
  - Kepatuhan terhadap atasan

- Sikap terhadap pekerjaan

#### **2.4. Sikap**

Sikap adalah pernyataan evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa. Menurut Azwar (2012) sikap merupakan keteraturan tertentu dalam hal perasaan (afeksi), pemikiran (kognitif) dan predisposisi tindakan (konasi) seseorang terhadap suatu aspek di lingkungan sekitarnya. Adapun struktur sikap yang dibedakan atas 3 komponen yang saling menunjang, yaitu:

1. Komponen kognitif yaitu representasi apa yang dipercaya oleh seseorang.
2. Komponen afektif yaitu perasaan yang menyangkut aspek emosional
3. Komponen konatif yaitu aspek kecenderungan berperilaku tertentu sesuai dengan sikap yang dimiliki seseorang

Sikap menurut Baron dan Byrne (2004) adalah suatu evaluasi umum yang dapat diciptakan oleh manusia terhadap dirinya sendiri atau orang lain atas respon terhadap suatu objek yang menimbulkan perasaan yang disertai dengan tindakan yang sesuai dengan objeknya. Sikap akan sentiasa diarahkan kepada suatu hal atau suatu objek, tidak ada sikap tanpa adanya suatu objek (Gerungan, 2004). Ada beberapa ciri-ciri dari sikap menurut Rina *et al.* (2013) adalah sikap bukan lahir tetapi dibentuk, sikap dapat berubah-ubah, sikap tidak berdiri sendiri dan sikap mempunyai segi perasaan dan motivasinya. Menurut Azwar (2012) menyatakan bahwa ada faktor-faktor yang mempengaruhi sikap terhadap objek sikap antara lain:

1. Pengalaman pribadi, yang menjadi dasar dalam pembentukan sikap karena itu, sikap akan lebih mudah terbentuk
2. Pengaruh orang lain yang dianggap penting

3. Pengaruh kebudayaan
4. Media massa
5. Lembaga pendidikan dan lembaga agama
6. Faktor emosional

Menurut Notoatmodjo (2003), ada beberapa tingkatan sikap yang dicakup dalam domain kognitif yaitu:

1. Menerima (*receiving*), diartikan bahwa orang (subyek) mau dan memperhatikan stimulus yang diberikan
2. Merespon (*responding*), diartikan apabila seseorang memberikan jawaban apabila ditanya, mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan
3. Menghargai (*valuing*), diartikan seperti mengajak orang lain untuk mengerjakan atau mendiskusikan suatu masalah.
4. Bertanggung jawab (*responsible*), diartikan bahwa bertanggung jawab atas segala sesuatu yang telah dipilihnya dengan segala resiko merupakan sikap yang tinggi.

## **2.5. Keterampilan**

Keterampilan adalah langkah -langkah yang kita kuasai karena kita melatih atau melakukannya secara terus menerus (Triton, 2009). Menurut Wibowo (2007), keterampilan adalah kemampuan dalam mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual. Keterampilan merupakan domain yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Keterampilan yang lebih baik akan terus dapat

meningkatkan kinerja pegawai, berikut adalah ciri-ciri pegawai yang telah memiliki keterampilan dengan baik:

1. Tahu dan mengerti apa yang harus dikerjakan.
2. Mempunyai gerak kerja yang cepat dan tepat.
3. Jarang sekali melakukan kesalahan dan kekeliruan dalam bekerja.
4. Sudah mempunyai kiat-kiat tertentu dalam melaksanakan pekerjaan.
5. Produktivitas kerja meningkat dari biasanya.

Menurut Robbins (2000) bahwa keterampilan dibagi menjadi 4 kategori sebagai berikut:

1. *Basic literacy skill*, ialah keahlian dasar seperti membaca, menulis, berhitung dan mendengarkan
2. *Technical skill*, ialah keahlian secara teknis dimana mampu mengoperasikan komputer dan alat digital lainnya.
3. *Interpersonal skill*, ialah keahlian dalam melakukan komunikasi satu sama lain seperti mendengarkan seseorang, memberi pendapat dan bekerja secara tim.
4. *Problem solving*, ialah seseorang dalam memecahkan masalah dengan menggunakan logika atau perasaannya.

Yuniarsih dan Suwatno (2008) menyatakan bahwa ada beberapa dimensi yang digunakan sebagai indikator keterampilan sebagai berikut:

1. Dimensi kecakapan terdiri dari kecakapan, kemampuan dan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Dimensi kepribadian terdiri dari kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan, komitmen dalam pekerjaan dan kemampuan dalam mengendalikan diri.

3. Dimensi latihan yang merupakan kemampuan dalam melatih diri

## **2.6. Efektivitas Kerja**

Suatu organisasi yang berhasil dapat diukur dengan melihat pada sejauh mana organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Siagian (2001), efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan pra sarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan yang telah ditentukan dan dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya. Adapun faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja menurut Steers (1999) adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi. Struktur diartikan sebagai hubungan yang relatif dimana merupakan cara suatu organisasi menyusun karyawannya untuk menciptakan suatu organisasi yang meliputi faktor – faktor seperti desentralisasi pengendalian, jumlah spesialisasi pekerjaan, cakupan perumusan interaksi antar pribadi dan seterusnya.
2. Karakteristik lingkungan terdiri dari dua aspek yaitu internal dikenal dengan iklim organisasi yang terdiri dari atribut yang diukur pada tingkat individu dan eksternal merupakan kekuatan yang timbul dari luar organisasi yang mempengaruhi keputusan dan tindakan didalam organisasi.
3. Karakteristik pekerja berhubungan dengan peranan perbedaan individu para karyawan dalam hubungannya dengan efektivitas. Pada kenyataannya para

anggota organisasi adalah faktor pengaruh yang penting karena perilakunya yang dalam jangka panjang atau pendek akan memperlancar ataupun merintangi tercapainya tujuan organisasi.

4. Kebijakan dan praktek manajemen memiliki peran sentral dalam keberhasilan suatu organisasi melalui perencanaan, koordinasi dan memperlancar kegiatan ke arah yang menjadi sasaran.

Menurut Gibson et al dalam Tangkilisan (2005) menyatakan bahwa efektivitas organisasi dapat pula diukur sebagai berikut:

- a. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai dan strategi pencapaian tujuan
- b. Proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang matang
- c. Perencanaan yang matang
- d. Penyusunan program yang tepat
- e. Tersedianya sarana dan prasarana
- f. Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik

Penelitian ini menggunakan empat indikator dari efektivitas kerja menurut Hasibuan (2003) sebagai berikut:

- a. Ketepatan waktu adalah karakteristik untuk dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya
- b. Kualitas kerja merupakan kerapian, ketelitian dan keterikatan hasil kerja yang dilakukan dengan baik agar dapat menghindari kesalahan didalam menyelesaikan pekerjaan
- c. Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu.

- d. Pencapaian tujuan, dalam pencapaian tujuan setiap organisasi akan memiliki tujuan dan cara yang berbeda-beda untuk mencapainya.