

**PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN ETIKA KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA IV MEDAN**

SKRIPSI

Oleh

**MHD ILHAM LUBIS
14.832.0013**




**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**


HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan Kerja dan Etika Kerja Terhadap
Produktivitas Kerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara
IV Medan
Nama : MHD ILHAM LUBIS
NPM : 14.832.0013
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis


Disetujui Oleh :

Komisi
Pembimbing


Adelina Lubis, SE, M.Si
Pembimbing I


Hesti Sabrina, SE.M.Si
Pembimbing II


D. Insa Effendi, SE, M.Si
Dekan


Teddi Pribadi, SE, MM
Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 04/Februari/2019

LEMBAR HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 04 Februari 2019



MHD ILHAM LUBIS
14.832.0013

ABSTRAK

MHD ILHAM LUBIS, 14.832.0013, Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja dan etika kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, dengan pendekatan penelitian menggunakan asosiatif, yang mana penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dengan jumlah sampel sebanyak 67 pegawai

Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan Regresi Berganda. Lalu melakukan uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan *Corrected Item Total* dan uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan uji t, dan uji F serta melakukan uji determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Dikarenakan hasil $t_{hitung} (5,615) > t_{tabel} (1,99)$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, terdapat pengaruh signifikan dan positif etika kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} (2,919) > t_{tabel} (1,99)$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,005, dan secara simultan juga terdapat pengaruh antara keselamatan kerja dan etika kerja terhadap produktivitas kerja pegawai yang dapat dilihat dari F_{hitung} sebesar 57,969 dengan probabilitas $sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$, dengan *R Square* sebesar 0,644 atau 64,4%.

Kata Kunci : Keselamatan Kerja, Etika Kerja dan Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

MHD ILHAM LUBIS, 14.832.0013, *The Effect of Work Safety and Work Ethics on Work Productivity of Employees of PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.*

The purpose of the authors to conduct research to determine the effect of work safety on employee work productivity, to determine the effect of work ethics on employee work productivity, to determine the effect of work safety and work ethics on employee work productivity at PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, with an associative research approach, which was conducted at PT. Perkebunan Nusantara IV Medan with a total sample of 67 employees

*The results of this study were collected through questionnaires that were processed and analyzed using Multiple Regression. Then the data quality test used was to test the validity by using Corrected Item Total and reliability tests using Cronbach Alpha. To test the hypothesis in this study. The researcher uses the *t* test, and the *F* test and tests the determination.*

*The results of this study indicate that there is a significant and positive influence on work safety on employee work productivity in the company PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Due to the results of *t* count (5.615) > *t* table (1.99) with a significance value of 0.000, there is a significant and positive influence on work ethics on the work productivity of employees in the company PT. Perkebunan Nusantara IV Medan shown from the results of *t* count (2.919) > *t* table (1.99) with a significance value of 0.005, and simultaneously there is also an influence between work safety and work ethics on employee work productivity which can be seen from *F* count of 57.969 with probability sig 0,000 < α 0,05, with *R* Square equal to 0,644 or 64,4%.*

Keywords: *Work Safety, Work Ethics and Work Productivity.*

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur bagi ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini, dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area. Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Selanjutnya, tak lupa penulis juga dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada :

1. Ayahanda Alm. Drs. Sobirin Lubis dan Ibunda Yumaniar Lubis, SE yang telah banyak berkorban dan membesarkan, mendidik serta memberikan dukungan baik moral dan material, sehingga penulis dapat memperoleh keberhasilan.
2. Bapak Dr. Dadan Ramdan M. Eng., M. Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Effendi SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Hery Syahrial, S.E., M.Si selaku WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Bapak Teddi Pribadi, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

6. Ibu Adelina Lubis, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang sudah banyak mengarahkan penulis dalam pembuatan skripsi ini.
7. Ibu Hesti Sabrina, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang sudah banyak mengarahkan penulis dalam pembuatan skripsi ini.
8. Ibu Wan Rizca Amelia SE, M.Si selaku Sekretaris yang sudah banyak mengarahkan penulis dalam pembuatan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen, Staff Pengajar yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi Universitas Medan Area yang sudah banyak mengarahkan penulis dalam pembuatan skripsi ini.
10. Bapak Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan beserta seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan riset kepada penulis, dan juga banyak membantu penulis dalam pelaksanaan penelitian.
11. Kepada Jhodi Franata, Ichwan Dwi Saputra, SM. Make Some Noise, Hamas Team serta sahabat-sahabat saya yang selalu memberi dukungan dan semangat kepada penulis.

Seiring doa dan semoga ALLAH SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada Nya, seraya mengharapkan ridho Nya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan Tugas Akhir ini yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik ALLAH SWT, Akhirnya, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Aamiin... ya Rabbal Alaamiin...

Medan, Februari
Penulis

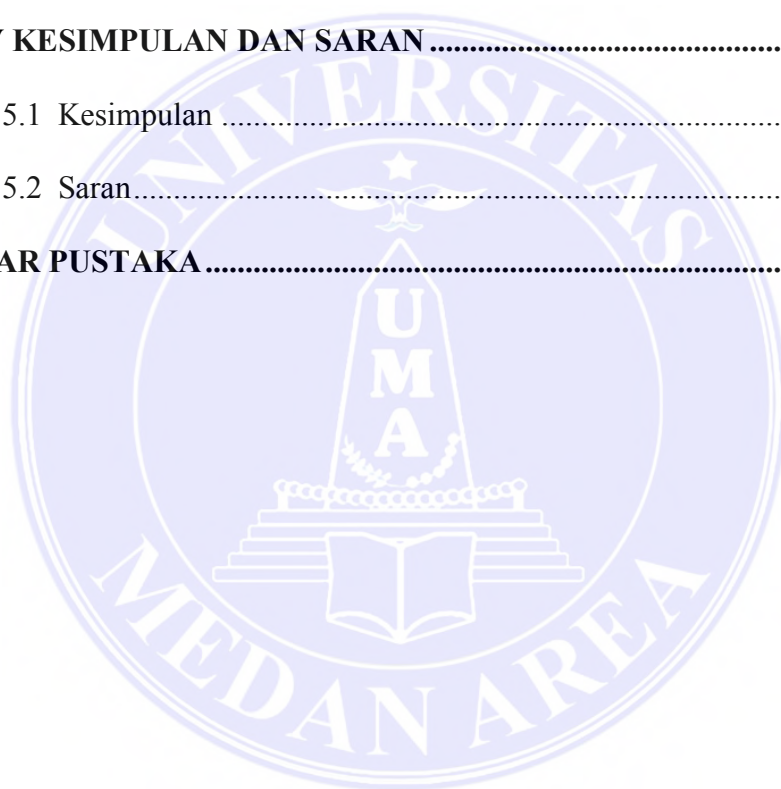
MHD ILHAM LUBIS
14.832.0013

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Hipotesis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Produktivitas Kerja.....	8
2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja	8
2.1.2 Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja	9
2.1.3 Faktor-Faktor Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	10
2.1.4 Indikator Produktivitas Kerja.....	13
2.2 Keselamatan Kerja.....	15
2.2.1 Pengertian Keselamatan Kerja	15
2.2.2 Tujuan Keselamatan Kerja.....	16
2.2.3 Faktor – Faktor Mempengaruhi Keselamatan Kerja.....	17

2.2.4	Unsur dan Prinsip Keselamatan Kerja	20
2.2.5	Indikator Keselamatan Kerja	21
2.3	Etika	22
2.3.1	Pengertian Etika	22
2.3.2	Fungsi Etika Kerja	23
2.3.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etika Kerja	24
2.3.4	Indikator Etika Kerja.....	30
2.4	Hubungan Antar Variabel	31
2.5	Penelitian Terdahulu	33
2.6	Kerangka Konseptual	34
BAB III	METODE PENELITIAN	36
3.1	Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	36
3.1.1	Jenis Penelitian	36
3.1.2	Lokasi Penelitian.....	36
3.1.3	Waktu Penelitian.....	36
3.2	Populasi dan Sampel	37
3.2.1	Populasi	37
3.2.1	Sampel.....	37
3.3	Definisi Operasional Variabel.....	39
3.4	Jenis dan Sumber Data	41
3.4.1	Jenis Data	41
3.4.2	Sumber Data.....	42
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.6	Teknik Analisis Data	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
4.1 Hasil Penelitian	52
4.1.1 Gambaran Umu PT. Perkebunan Nusantara IV	52
4.1.2 Organisasi dan Manajemen	55
4.1.3 Deskripsi Data	61
4.1.3 Analisis Data	69
4.2 Pembahasan	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	80
5.1 Kesimpulan	80
5.2 Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA.....	82



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1 Rincian Waktu Penelitian.....	37
Tabel 3.2 Proporsi Sampel Penelitian	38
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	39
Tabel 3.4 Skala Likert	41
Tabel 3.5 Uji Validitas Keselamatan Kerja.....	43
Tabel 3.6 Uji Validitas Etika Kerja.....	43
Tabel 3.7 Uji Validitas Produktivitas Kerja.....	44
Tabel 3.8 Uji Reliabilitas	45
Tabel 4.1 Skala Likert.....	62
Tabel 4.2 Distribusi Koresponden Jenis Kelamin.....	62
Tabel 4.3 Distribusi Koresponden Berdasarkan Usia	63
Tabel 4.4 Distribusi Koresponden Berdasarkan Pendidikan.....	63
Tabel 4.5 Skor Angket Keselamatan Kerja.....	64
Tabel 4.6 Skor Angket Etika Kerja.....	66
Tabel 4.7 Skor Angket Produktivitas Kerja	67
Tabel 4.8 Uji Autokorelasi.....	71
Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas.....	72
Tabel 4.10 Uji Regresi Linear Berganda.....	73
Tabel 4.11 Uji t	74
Tabel 4.12 Uji F	76
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja	32
Gambar 2.2	Pengaruh Etika Kerja terhadap Produktivitas Kerja	32
Gambar 2.3	Kerangka Konseptual	35
Gambar 3.1	Kriteria Pengujian Hipotesis	49
Gambar 3.2	Kriteria Pengujian Hipotesis	50
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	56
Gambar 4.2	Grafik Histrogram	70
Gambar 4.3	P-Plot	70
Gambar 4.4	Uji Heterokedastisitas	73
Gambar 4.5	Kriteria Pengujian Hipotesis	75
Gambar 4.6	Kriteria Pengujian Hipotesis	75

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pendukung utama dalam upaya menciptakan suatu keunggulan yang kompetitif bagi suatu organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan produktivitas kerja pegawai sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak pegawai agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Peningkatan produktivitas pegawai membutuhkan manajemen yang baik dalam memaksimalkan hasil yang dicapai dengan kemampuan dasar manusia melalui pembagian tugas dan tanggung jawab yang akan membentuk kerja sama dalam organisasi. Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada produktivitas yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut.

Menurut Hasibuan (2012 : 128) produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Dari pemahaman diatas dapat dikatakan bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya.

Perusahaan berusaha dalam melakukan produktivitas kerja yang berkaitan dengan keselamatan kerja adalah mencegah terjadinya kecelakaan, mencegah cacat akibat kerja dan menekan sekecil-kecilnya kematian akibat kerja. Penerapan program keselamatan kerja yang optimal bagi pegawai secara langsung erat hubungannya dengan produktivitas kerja pegawai, karena penerapan program keselamatan kerja merupakan salah satu cara memotivasi pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Dorongan akan timbul dari diri pegawai untuk bekerja sebaik mungkin apabila mereka merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa ada resiko yang dapat mengancam keselamatan jiwanya, selain itu pegawai juga akan senang karena mereka merasa diperhatikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Akan tetapi sebaliknya, apabila program keselamatan kerja tidak dijalankan secara intensif dan optimal, maka dapat menurunkan produktivitas kerja pegawai, yaitu penurunan semangat dan gairah kerja pegawai akibat mereka merasa takut dalam mengambil resiko untuk membahayakan jiwanya dan tentunya karena mereka merasa tidak diperhatikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja.

Keselamatan kerja tinggi akan menekan tingkat kecelakaan yang menyebabkan sakit, cacat, dan kematian dapat ditekan sekecil mungkin. Keselamatan kerja rendah maka akan berpengaruh buruk terhadap kesehatan sehingga berakibat pada produktivitas yang menurun. Menurut Budiono (2008 : 5) bahwa program keselamatan kerja salah satu tujuannya adalah melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi dan produktivitas. Kemudian, ditambahkan pula oleh Mangkunegara (2012 : 162) bahwa dengan adanya program keselamatan kerja, maka akan meningkatkan kegairahan, produktivitas, dan partisipasi kerja dari tenaga kerja.

Selain tingkat keselamatan kerja, etika kerja juga dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pegawai, dimana etika kerja merupakan suatu bentuk pemahaman pegawai atau karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya yang kemudian nilai-nilai kerja tersebut dilaksanakan dengan baik dan benar yang membentuk suatu perilaku kerja yang baik dan benar sehingga menumbuhkan komitmen. Setelah terbentuk komitmen dan etika kerja yang baik dan dilakukan secara terus-menerus maka akan meningkatkan kinerja yang mengakibatkan produktivitas pegawai meningkat.

Etika kerja pada perusahaan sangat berperan penting dalam menjalankan arus kerja pegawai di dalam kantor. Etika kerja ini bermaksud agar para pegawai menjalankan pekerjaannya secara baik dan etis menunjang keberhasilan bisnis dalam jangka panjang. Menurut Ernawan (2007:14) “etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa”. Etika kerja

yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut Tohari (2007:452) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain adalah : pendidikan dan latihan, ketrampilan, disiplin kerja, budaya dan etika kerja, tingkat penghasilan, kesempatan berprestasi, beban pekerjaan, lingkungan kerja dan teknologi. Pada umumnya setiap perusahaan selalu ingin meningkatkan produktivitas untuk menunjukkan perusahaan/lembaga tersebut berkembang. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas pegawai dari perusahaan tersebut adalah dengan melakukan keselamatan kerja dan etika kerja yang baik yang dilakukan oleh setiap pegawai.

PT. Perkebunan Nusantara IV Medan merupakan perusahaan Milik Negara yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan industri dengan pengolahan hasil perkebunan berupa Tandan Buah Segar untuk menghasilkan minyak sawit (CPO), inti sawit (Kernel). PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) “Menjadi Pusat keunggulan pengelolaan perusahaan agro industry kelapa sawit dengan tata kelola perusahaan yang baik serta berwawasan lingkungan”.

Masalah-masalah yang ditemui selama riset di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan adalah masih ada beberapa pegawai yang kurang optimal dalam pekerjaan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Selain itu PT. Perkebunan Nusantara IV Medan masih kurang memperhatikan tingkat keselamatan pegawai yang bekerja, hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang tidak memakai helm, serta ada yang duduk-duduk istirahat didekat tangki

rebusan buah sawit yang bersuhu tinggi, hal ini akan berdampak dengan tingkat produktivitas kerja pegawai yang kurang maksimal.

Selain itu juga masih adanya beberapa pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang berperilaku tidak etis, hal ini terlihat dari keterlambatan pegawai dalam masuk jam kerja yang membuat pegawai lalai dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, hal ini terjadi dikarenakan pegawai yang tidak mematuhi dan mengikuti peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Berdasarkan berbagai fenomena permasalahan yang terjadi, perlu diperhatikan mengenai tingkat keselamatan kerja pegawai dan juga kemampuan yang dimiliki pegawai sehingga dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi, yang selanjutnya akan mendukung dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Berdasarkan uraian diatas sangat penting keselamatan kerja dan etika kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, maka itu, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul **“Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah diatas, maka dapat dilakukan perumusan masalah sebagai berikut.:

- a. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?

- b. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?
- c. Apakah keselamatan kerja dan etika kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan diatas, peneliti dapat membuat tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan
- b. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja dan etika kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan yang diharapkan dari adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat Bagi Peneliti, dapat mengembangkan pemahaman dan menjadi praktek nyata untuk menerapkan keselamatan kerja , etika kerja dan produktivitas kerja pegawai
- b. Manfaat Bagi Perusahaan, dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan manajemen SDM dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

- c. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi pembaca, dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian untuk penelitian lanjutan.

1.5 Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Ada pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan
- b. Ada pengaruh etika kerja terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan
- c. Ada pengaruh keselamatan kerja dan etika kerja terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Produktivitas Kerja

2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. Ini juga berguna dalam melihat produktivitas sebagai rasio antara *input* dan *output* (Mathis dan Jackson, 2008 : 81).

Menurut Sinungan (2008 : 106) yang dimaksud dengan produktivitas kerja dapat dikelompokkan menjadi 3, yaitu : pertama, rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain adalah ratio dari apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (*input*). kedua, produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. ketiga, produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni : investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen dan tenaga kerja.

Menurut Siagian (2010:27) produktivitas kerja merupakan kemampuan memperoleh manfaat sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran (*output*) yang optimal. Kemampuan yang dimaksudkan dalam

definisi tersebut tidak hanya berhubungan sarana dan prasarana, tetapi juga berhubungan dengan pemanfaatan waktu dan juga sumber daya manusia.

Menurut Sutrisno (2011 : 207) menyatakan bahwa produktivitas merupakan output per unit, atau output dibagi input, atau rasio antara output dengan input.

Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan seorang karyawan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

2.1.2 Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2008 : 126), manfaat dari pengukuran produktivitas kerja sebagai berikut:

1. Sebagai umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan;
2. Sebagai bahan evaluasi produktivitas kerja yang digunakan untuk penyelesaian masalah, misalnya pemberian bonus atau bentuk kompensasi lain;
3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya promosi, transfer, dan demosi;
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan;
5. Untuk perencanaan dan pengembagn karier;
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*;
7. Untuk mengetahui ketidakakuratan informal; serta

8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil

Sedangkan menurut Sedamayanti (2011 : 60) Manfaat peningkatan produktivitas pada tingkat individu :

1. Meningkatkan pendapatan (*income*) dan jaminan sosial lainnya. Hal tersebut akan memperbesar kemampuan (daya) membeli barang dan jasa ataupun keperluan hidup sehari-hari, sehingga kesejahteraan akan lebih baik. Dari segi lain, meningkatnya pendapatan tersebut dapat disimpan yang nantinya bermanfaat untuk investasi.
2. Meningkatkan hasrat dan martabat serta pengakuan terhadap potensi individu.
3. Meningkatkan motivasi kerja dan keinginan berprestasi.

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Tohari (2007:452) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain adalah:

1. Pendidikan dan latihan

Pada umumnya orang yang pendidikan akan mempunyai wawasan pula terutama penghayatan akan pentingnya arti produktivitas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

2. Ketrampilan

Pada aspek tertentu apabila karyawan semakin terampil, maka karyawan akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan dan pengalaman yang cukup.

3. Displin kerja

Dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi karyawan memiliki sikap mental yang baik dan mampu menyelesaikan tugas dengan hasil yang maksimal.

4. Budaya dan etika kerja

Sebuah perusahaan harus memiliki budaya dan etika kerja yang baik karena budaya organisasi merupakan dasar dari terbentuknya perusahaan.

5. Manajemen

Berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staff atau bawahannya.

6. Tingkat penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

7. Kesempatan berprestasi

Karyawan yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karier atau pengembangan potensial pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun organisasi. Apabila terbuka kesempatan berprestasi maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitasnya.

8. Beban pekerjaan

Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat mempermudah karyawan menyelesaikan pekerjaan sehingga produktivitas dapat meningkat.

9. Lingkungan kerja

Lingkungan yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

10. Teknologi

Dengan teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju maka akan dapat mendukung peningkatan produktivitas.

Sedangkan menurut Muchdarsyah (2008 : 227) menyatakan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Tenaga kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.

2. Seni serta ilmu manajemen

Faktor produksi dan sumber daya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

3. Modal

Landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

2.1.4 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Husein (2008:9) mengemukakan dimensi produktivitas karyawan sebagai berikut:

1. Efektivitas

Seuatu kegiatan dalam lembaga atau organisasi berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal. Yang berarti mencapai target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.

2. Efisiensi

Upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Menurut Sutrisno (2011 : 104) produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.2 Keselamatan Kerja

2.2.1 Pengertian Keselamatan Kerja

Menurut Widodo (2015:238), “keselamatan merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan”.

Menurut Widodo (2015:240), “keselamatan kerja merupakan suatu bentuk keadaan yang menghindarkan kesalahan dan kerusakan kerja yang dilakukan oleh para pekerja/karyawan.

Keselamatan kerja menurut Mondy (2009:360) adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran.

Keselamatan kerja menurut Lambrie (2010:235) diartikan sebagai “Bidang kegiatan yang ditujukan untuk mencegah semua jenis kecelakaan yang ada kaitannya dengan lingkungan dan situasi kerja.” Sedangkan menurut Swasto (2011:107) mengemukakan bahwa “Keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan.”

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah suatu usaha untuk mencegah terjadinya kecelakaan sehingga manusia dapat merasakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian terutama untuk para pekerja konstruksi. Agar kondisi ini tercapai di tempat kerja maka diperlukan adanya keselamatan kerja.

2.2.2 Tujuan Keselamatan Kerja

Tujuan utama dari Keselamatan Kerja adalah memberikan jaminan kondisi kerja yang aman dan sehat kepada setiap karyawan serta untuk melindungi sumber daya manusianya.

Menurut Rivai dan Sagala (2010:793) tujuan keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Lingkungan Kerja yang Aman dan Sehat

Jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif.

2. Kerugian Lingkungan Kerja yang Tidak Aman dan Tidak Sehat

Jumlah biaya yang besar sering muncul karena ada kerugian-kerugian akibat kematian dan kecelakaan di tempat kerja dan kerugian menderita penyakit-penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan.

Sedangkan Menurut Widodo (2015:236) tujuan dari keselamatan kerja adalah:

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya selektif mungkin
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai
5. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011: 112-115), Faktor yang mempengaruhi Keselamatan Kerja adalah:

1. Kebersihan

Kebersihan merupakan syarat utama bagi pegawai agar tetap sehat, dan pelaksanaannya tidak memerlukan banyak biaya. Untuk menjaga kesehatan, semua ruangan hendaknya tetap dalam keadaan

bersih. Penumpukan abu dan kotoran tidak boleh terjadi dan karenanya semua ruang kerja, gang dan tangga harus dibersihkan tiap hari. Perlu disediakan tempat sampah dalam jumlah yang cukup, bersih dan bebas hama, tidak bocor dan dapat dibersihkan dengan mudah. Bahan buangan dan sisa diupayakan disingkirkan di luar jam kerja untuk menghindari resiko terhadap kesehatan.

2. Air minum dan kesehatan

Air minum yang bersih dari sumber yang sehat secara teratur hendaknya diperiksa dan harus disediakan secara cuma-cuma dekat tempat kerja.

3. Urusan rumah tangga

Kerapihan dalam ruang kerja membantu pencapaian produktivitas dan mengurangi kemungkinan kecelakaan. Jika jalan sempit dan tidak bebas dari tumpukan bahan dan hambatan lain, maka waktu akan terbuang untuk menggeser hambatan tersebut sewaktu bahan dibawa ke dan dari tempat kerja atau mesin. Tempat penyimpanan harus diberi tanda dan bahan disusun dalam tempat tertentu, serta diberi tanda pengenal seperlunya.

4. Ventilasi, pemanas dan pendingin

Ventilasi yang menyeluruh perlu untuk kesehatan dan rasa keserasian para pegawai, oleh karenanya merupakan faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja. Pengaruh udara panas dan akibatnya dapat menyebabkan banyak waktu hilang karena pegawai tiap kali harus pergi ke luar akibat “keadaan kerja yang tidak tertahan”.

5. Tempat kerja, ruang kerja dan tempat duduk

Seorang pegawai tak mungkin bekerja jika baginya tidak tersedia cukup tempat untuk bergerak tanpa mendapat gangguan dari teman sekerjanya, gangguan dari mesin ataupun dari tumpukan bahan. Dalam keadaan tertentu kepadatan tempat kerja dapat berakibat buruk bagi kesehatan pegawai, tetapi pada umumnya kepadatan termaksud menyangkut masalah efisiensi kerja. Bekerja dengan berdiri terus-menerus merupakan salah satu sebab merasa letih yang pada umumnya dapat dihindari.

6. Pencegahan kecelakaan

Pencegahan kecelakaan harus diusahakan dengan meniadakan penyebabnya, apakah sebab itu merupakan sebab teknis atau sebab yang datan dari manusia. Upaya ke arah itu terlampaui beraneka ragam untuk dibahas, yakni mencakup upaya memenuhi peraturan dan standar teknis, antara lain meliputi pengawasan dan pemeliharaan tingkat tinggi.

7. Pencegahan kebakaran

Kebakaran yang tidak terduga, kemungkinan terjadi di daerah beriklim panas dan kering serta lingkungan industri tertentu. Pencegahan kebakaran merupakan salah satu masalah untuk semua yang bersangkutan dan perlu dilaksanakan dengan cepat menurut peraturan pencegahan kebakaran, seperti larangan merokok di tempat yang mudah timbul kebakaran dan lain-lain.

Pencegahan senantiasa lebih baik daripada memadamkan kebakaran, tetapi harus ditekankan pentingnya peralatan dan perlengkapan

lainnya untuk pemadaman kebakaran, yang harus dipelihara dalam keadaan baik. Manajemen dan pengawas hendaknya diberitahu tentang apa yang seharusnya dilakukan pegawai jika timbul kebakaran.

8. Penerangan/cahaya, warna, dan suara bising di tempat kerja

Pemanfaatan penerangan/cahaya dan warna di tempat kerja dengan setepat-tepatnya mempunyai arti penting dalam menunjang keselamatan dan kesehatan kerja. Kebisingan di tempat kerja merupakan faktor yang perlu dicegah atau dihilangkan karena dapat mengakibatkan kerusakan.

2.2.4 Unsur dan Prinsip Keselamatan Kerja

Untuk dapat menciptakan kondisi yang aman dan sehat dalam bekerja diperlukan adanya unsur – unsur dan prinsip – prinsip keselamatan dan kesehatan kerja. Adapun unsur –unsur keselamatan kerja menurut Sutrisno (2011:5) antara lain adalah :

1. Adanya APD (Alat Pelindung Diri) di tempat kerja
2. Adanya buku petunjuk penggunaan alat dan atau isyarat bahaya
3. Adanya peraturan pembagian tugas dan tanggungjawab
4. Adanya tempat kerja yang aman sesuai standar SSLK (syarat – syarat lingkungan kerja) antara lain tempat kerja steril dari debu, kotoran, asap rokok, uap gas, radiasi, getaran mesin dan peralatan, kebisingan, tempat kerja aman dari arus listrik, lampu penerangan cukup memadai, ventilasi dan sirkulasi udara seimbang, adanya aturan kerja atau aturan keprilakuan.
5. Adanya penunjang kesehatan jasmani dan rohani ditempat kerja
6. Adanya sarana dan prasarana yang lengkap ditempat kerja

7. Adanya kesadaran dalam menjaga keselamatan dan kesehatan kerja

Selain unsur – unsur Keselamatan Kerja di atas, hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan Keselamatan Kerja. Menurut Sutrisno dan Ruswandi (2007:54) prinsip – prinsip keselamatan kerja meliputi aspek hiegene, aspek sanitasi, dan aspek lingkungan kerja.

2.2.5 Indikator Keselamatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2012) bahwa indikator penyebab keselamatan kerja adalah :

1. Keadaan tempat lingkungan kerja, yang meliputi :
 - a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya.
 - b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
 - c. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
2. Pemakaian peralatan kerja, yang meliputi :
 - a. Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak
 - b. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik

Sedangkan Menurut Suma'mur (2009 : 7), ada 5 indikator yang mempengaruhi Keselamatan dimana indikator menjadi perhatian perusahaan dalam mempekerjakan karyawannya. Adapun indikator tersebut adalah:

1. Alat-alat perlindungan kerja
2. Ruang kerja yang aman
3. Penggunaan peralatan kerja
4. Ruang kerja yang sehat
5. Penerangan diruang kerja

2.3 Etika

2.3.1 Pengertian Etika

Etika kerja pada perusahaan sangat berperan penting dalam menjalankan arus kerja karyawan di dalam kantor. Etika kerja ini bermaksud agar para karyawan menjalankan pekerjaannya secara baik dan etis menunjang keberhasilan bisnis dalam jangka panjang. Menurut Keraf (2009:13) Etika berasal dari Yunani “ethos” artinya karakter, watak kesusilaan atau adat. Dalam pengertian ini etika berkaitan dengan kebiasaan hidup yang baik, baik pada diri seseorang maupun pada suatu masyarakat atau kelompok masyarakat.

Menurut Griffin dan Ronald (2009:58) pengertian “etika” merupakan keyakinan mengenai tindakan yang benar dan yang salah, atau tindakan yang baik dan yang buruk, yang mempengaruhi hal lainnya. Nilai-nilai dan moral pribadi perorangan dan konteks sosial menentukan apakah suatu perilaku tertentu dianggap sebagai perilaku yang etis atau tidak etis.

Menurut Rudito (2007:45) menyatakan bahwa “etika sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau institusi”. Sedangkan Supardan (2009:29) “yang menyatakan bahwa etika kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka”. Etika kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan.

Menurut Ernawan (2007:14) “etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang,

suatu golongan atau suatu bangsa”. Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja.

Dari pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa etika perusahaan adalah keseluruhan dari aturan-aturan perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis yang mengatur hak-hak dan kewajiban perusahaan dan karyawan serta perbuatan-perbuatan yang harus dipraktekkan dalam bisnis.

2.3.2 Fungsi Etika Kerja

Secara umum etika kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. Menurut Ernawan (2007:14) fungsi etika kerja adalah:

1. Pendorong timbulnya perbuatan

Etika kerja dapat menjadi pendorong timbulnya perbuatan, dimana etika kerja dapat membuat individu atau dalam kelompok dapat melakukan suatu perbuatan agar dapat mencapai hal yang diinginkan.

2. Penggairah dalam aktivitas

Dalam melakukan sebuah aktivitas sehari-hari baik itu secara individu atau kelompok, etika kerja dapat menjadikannya lebih bersemangat dalam menjalankan aktivitas tersebut. Sehingga dapat dicapai hasil yang diinginkan.

3. Penggerak, seperti mesin bagi mobil besar

Etika kerja dapat menggerakkan individu atau sekelompok orang agar mau melakukan sesuatu untuk mencapai hal yang diinginkan, sehingga terciptalah kesepakatan dalam pencapaian target tersebut.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etika Kerja.

Faktor ialah hal yang mendorong setiap individu untuk melakukan sesuatu, dalam hal ini jika dikaitkan dengan etos kerja maka dapat diartikan bahwa hal yang melatarbelakangi setiap pegawai untuk melakukan sesuatu. Menurut Siagian (2010 : 112), faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja antara lain adalah:

1. Motivasi.

Motivasi bisa berpengaruh untuk meningkatkan etika kerja. Motivasi secara umum sering diartikan sebagai sesuatu yang ada pada diri seseorang yang dapat mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Maslow yang dikutip oleh Siagian (2010 hal. 113) yaitu bahwa manusia itu mempunyai lima tingkat atau hirarki kebutuhan:

- a. Kebutuhan fisiologika,
- b. Kebutuhan keamanan,
- c. Kebutuhan sosial,
- d. Keempat yaitu kebutuhan prestise dan
- e. Aktualisasi diri.

Kebutuhan ini bisa membentuk etika kerja pada setiap pegawai, di mana ketika seluruh kebutuhannya dipenuhi diharapkan bahwa setiap pegawai mempunyai pandangan cara bekerja yang baik, karena secara tidak langsung bahwa motivasi dapat menimbulkan peningkatan prestasi kerja.

2. Penilaian Prestasi

Dengan adanya penilaian prestasi kerja berarti para bawahan sudah mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka untuk bergairah bekerja, penilaian harus dilakukan secara objektif dan jujur serta ada tindak lanjutnya. Penilaian prestasi merupakan evaluasi terhadap perilaku prestasi kerja dan potensi pengembangan yang telah dilakukan penilai. Kegunaan penilaian menurut Hasibuan (2012:78) berguna untuk perusahaan dan bermanfaat bagi karyawan, yaitu antara lain:

- a. Sebagai dasar mengambil keputusan hal ini digunakan untuk promosi, dmosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan ke efektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, biaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.

- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.

3. Peraturan Organisasi

Peraturan organisasi adalah dasar pelaksanaan kerja yang menyangkut tentang hubungan pokok-pokok, hubungan kerja, serta bagaimana melakukan pekerjaan itu, jadi apabila peraturan itu tidak terumus dengan baik maka hal ini akan menjadi celah bagi setiap karyawan untuk melakukan kelalaian dan melepaskan diri dari tanggung jawab, dan apabila kelalaian ini dilakukan secara berulang-ulang maka sudah dapat dipastikan bahwa karyawan tidak memiliki etos kerja yang baik.

4. Pengaruh Antar Sesama Rekan Kerja

Dalam hal pergaulan antara sesama pegawai dalam sebuah organisasi tentu saja akan memberikan dampak yang positif apabila terjadi kecocokan, sehingga dari kecocokan tersebut akan timbul kegairahan kerja yang tinggi, namun jika ketidakcocokan terjadi maka akan menimbulkan suatu sikap yang merugikan, yaitu sifat lesu dan menjemukan dan hal ini akan berdampak bagi prestasi kerja mereka dalam melayani masyarakat.

5. Pengawasan

Pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Pengawasan dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mengetahui

pelaksanaan tugas atau kegiatan, apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak, apakah lancar atau tidak.

6. Pembinaan

Suatu organisasi akan berjalan dan bergerak maju, sangat tergantung dari upaya pembinaan atau perintah dari pemimpinnya. Pembinaan harus mempunyai tujuan yang jelas, karena fungsi pembinaan berhubungan langsung dengan upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam merealisasikan tujuan pelayanan. Fungsi pembinaan adalah agar karyawan melakukan tugas sesuai dengan usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun tujuan pembinaan dalam sebuah organisasi adalah sebagai berikut :

- a. Mengkoordinir kegiatan staf pelaksana, agar kegiatan yang beragam terkoordinir pada satu arah atau satu tujuan.
- b. Memelihara hubungan / komunikasi antara pimpinan dan staf.
- c. Mendidik atau memberi tambahan pengetahuan / pengalaman bagi staf.
- d. Pengawasan atau pengendalian, pembinaan dimaksudkan agar tidak terjadi penyimpangan dan diarahkan pada tujuan organisasi.

Sementara menurut Novliadi (2007:47) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja yaitu:

1. Agama

Menurut Weber pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai.

Sistem nilai ini tentunya akan mempengaruhi atau menentukan pola

hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak

seseorang pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya jika ia sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Sejak Weber menelurkan karya tulis *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism* berbagai studi tentang Etos Kerja berbasis agama sudah banyak dilakukan dengan hasil yang secara umum mengkonfirmasi adanya korelasi positif antara sebuah sistem kepercayaan tertentu dan kemajuan ekonomi, kemakmuran, dan modernitas.

2. Budaya

Etika Kerja terkait dengan sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja. Sikap ini dibentuk oleh sistem orientasi nilai-nilai budaya, yang sebagian bersumber dari agama atau sistem kepercayaan/paham teologi tradisional. Kualitas Etika Kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki Etika Kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki Etika Kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki Etika Kerja.

3. Sosial Politik

Etika Kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh. Orientasi ke depan dengan penghargaan yang cukup kepada kompetisi dan pencapaian (*achievement*) akan melahirkan orientasi lain, yaitu

semangat profesionalisme yang menjadi tulang-punggung masyarakat modern.

4. Kondisi Lingkungan/*Geografis*

Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, terutama bagi kehidupan di lingkungan tersebut.

5. Pendidikan

Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan, sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat.

6. Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya Etika Kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

7. Motivasi Intrinsik individu

Anoraga mengatakan bahwa Individu yang akan memiliki Etika Kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etika Kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja., maka Etika Kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang.

2.3.4 Indikator Etika Kerja

Adapun ketentuan yang diatur dalam etika kerja secara umum menurut Kasmir (2008:86) yaitu:

1. Sikap dan Perilaku

Artinya sikap dari perilaku sehari-hari yang ditunjukkan pegawai dalam menjalankan pekerjaan.

2. Penampilan

Artinya penampilan secara keseluruhan mulai dari cara berpakaian, berbicara, gerak-gerik, sikap dan perilaku pegawai.

3. Cara Berpakaian

Artinya cara menggunakan baju, celana, atau aksesoris yang melekat dalam pakaian itu. Pakaian yang dikenakan harus serasi antara baju dan celana termasuk warna yang digunakan. Warna yang digunakan tidak terkesan berlebihan.

4. Cara Berbicara

Artinya cara kita berkomunikasi pegawai dengan pimpinan dan sesama rekan kerja.

5. Gerak-gerak

Artinya pergerakan anggota badan yang diperhatikan didepan nasabah. Gerak-gerak meliputi mimik wajah, pandangan mata, pergerakan tangan, anggota badan atau kaki.

Sedangkan menurut Nitisemito (2008:75) indikator-indikator Etika Kerja Untuk mengetahui apakah etika kerja atau semangat kerja karyawan di perusahaan itu tinggi atau rendah adalah sebagai berikut:

1. Sikap karyawan

Yang dilihat dari tingkat fleksibilitas saat bekerja dan penyesuaian dalam kerja

2. Perasaan seorang karyawan.

Yang dilihat dari tingkat penguasaan dalam melaksanakan pekerjaan dan kesenangan dalam menjalankan pekerjaan

3. Kesiediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya

Yang dilihat dari tingkat kepatuhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tingkat kemauan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Keseriusan karyawan saat bekerja

Yang dilihat dari tingkat kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan.

2.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Penerapan program keselamatan kerja merupakan salah satu cara memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. Dorongan akan timbul dari diri karyawan untuk bekerja sebaik mungkin apabila mereka merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa ada resiko yang dapat mengancam keselamatan jiwanya, selain itu karyawan juga akan senang karena mereka merasa diperhatikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Akan tetapi sebaliknya, apabila program keselamatan kerja tidak dijalankan secara intensif dan optimal, maka dapat menurunkan produktivitas kerja pegawai, yaitu penurunan semangat dan gairah

kerja pegawai akibat mereka merasa takut mengambil resiko untuk membahayakan jiwanya dan tentunya karena mereka merasa tidak diperhatikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja.

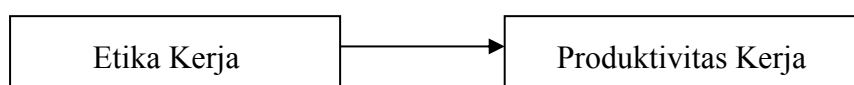
Menurut Budiono (2008 : 5) bahwa program keselamatan kerja salah satu tujuannya adalah melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi dan produktivitas. Kemudian, ditambahkan pula oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2012 : 162), bahwa dengan adanya program keselamatan kerja, maka akan meningkatkan kegairahan, produktivitas, dan partisipasi kerja dari tenaga kerja.



Gambar 2.1

2.4.2 Pengaruh Etika Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Setelah terbentuk komitmen dan etika kerja yang baik dan dilakukan secara terus-menerus maka akan meningkatkan kinerja yang mengakibatkan produktivitas pegawai meningkat. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Kovacs, 2009) membuktikan bahwa budaya kerja yang dimiliki suatu organisasi membentuk suatu etos kerja yang tercerminkan dalam perilaku perilaku individu pegawai sehingga semangat kerja serta produktivitasnya dapat meningkat.



Gambar 2.2

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

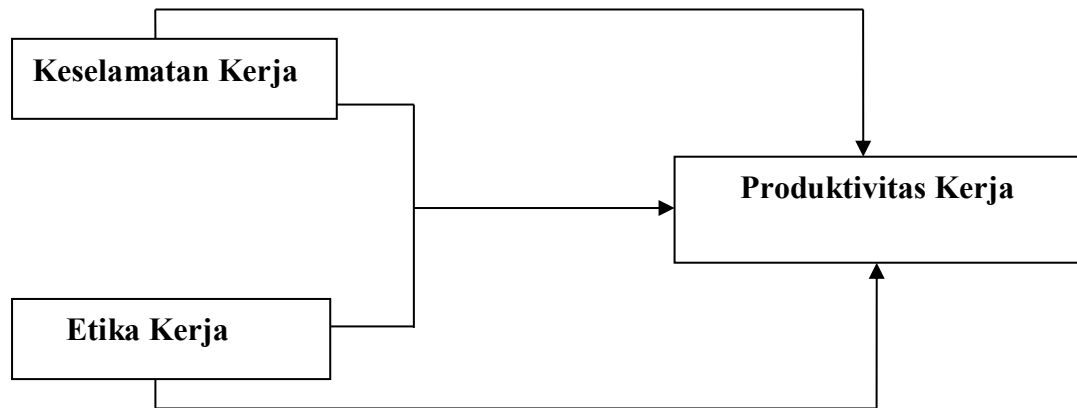
No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Feybe V. Paladio (2017)	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Iklim Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bagian Pembangkitan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo	Hasil dari uji F secara simultan diperoleh F hitung sebesar 0.723 dengan tingkat signifikansi (p) = $0.490 \geq 0.05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan iklim kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Untuk hasil uji t, diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 1,128 dengan tingkat signifikansi (p) $0.264 \geq 0.05$. sedangkan untuk iklim kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai t hitung sebesar -0.569 dan probabilitas kesalahan (p) $0.572 \geq 0.05$
2.	Muhammad Busyairi (2014)	Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Berdasarkan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variable keselamatan kerja (X1) (lingkungan kerja, perlengkapan keselamatan kerja, cara kerja) yang diukur dari variabel produktivitas kerja (Y), memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya produktivitas kerja sebesar 65,5 %.
3.	Agus Lukman Fitriyan (2011)	Pengaruh Etika Kerja Dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank BNI Syari'ah Cabang Semarang)	Berdasarkan pengujian, Terhadap pengaruh positif dan signifikan antara variabel etika kerja dan motivasi kerja Islam terhadap produktifitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etika kerja Islam maka semakin tinggi produktifitas kerja karyawan

4.	Farisul Adab (2015)	Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan Dan Produktivitas	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi, retensi karyawan dan produktivitas.
5.	Andri Saputra (2014)	Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Buran Nusa Respati Di Kecamatan Anggana Kabupaten Kukar	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya terdapat pengaruh yang signifikan dari keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Buran Nusa Respati di Kecamatan Anggana, Kabupaten Kutai Kartanegara

2.6 Kerangka Konseptual

Produktivitas kerja pegawai adalah kemampuan seorang karyawan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Dengan adanya program keselamatan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja dari tenaga kerja.

Pada umumnya setiap perusahaan selalu ingin meningkatkan produktivitas untuk menunjukkan perusahaan/lembaga tersebut berkembang. Dalam hubungannya dengan usaha peningkatan produktivitas suatu perusahaan, salah satu langkah yang dapat ditempuh adalah meningkatkan atau memperhatikan masalah pelatihan dan lingkungan kerja. Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut :



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis dengan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2013 : 5) merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Dimana untuk variabel independen adalah keselamatan kerja dan etika kerja. Sedangkan untuk variabel dependen adalah produktivitas kerja pegawai.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, yang beralamat di jalan Letjen Suprpto No. II Medan.

3.1.3 Waktu Penelitian:

Adapun waktu penelitian ini dimulai sejak Maret 2018 sampai dengan Agustus 2018, yang dapat disajikan perincian waktu pada tabel 3.1 sebagai berikut :

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Mar				Apr				Mei				Jun				Jul				Agus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Proses Pengajuan Judul	■																							
2	Penulisan Proposal		■	■	■	■																			
3	Bimbingan Proposal					■	■	■	■	■															
4	Acc Proposal										■														
5	Seminar											■													
6	Bimbingan Skripsi												■	■	■	■	■	■	■	■					
7	Acc Skripsi																					■			
8	Sidang Meja Hijau																						■		

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang berjumlah 207 orang.

3.2.2 Sampel

Sugiyono (2013:116), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling yang digunakan adalah *accidental sampling*. *Accidental sampling* adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat dijadikan sebagai sampel penelitian. Jumlah populasi sebanyak 207 orang, rumus untuk menentukan sampel yaitu menggunakan rumus *Slovin* menurut Umar (2011 : 78) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n	=	Jumlah Sampel
N	=	Jumlah Total Populasi
e	=	Batas Toleransi Kesalahan (<i>error tolerance</i>) $e = 10\% (0,1)$

Maka:

$$n = \frac{207}{1 + 207 (0,1)^2} = 67 \text{ Pegawai}$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka peneliti menetapkan anggota sampel yang digunakan dalam metode penelitian ini adalah 67 orang.

Tabel 3.2
Proporsi Sampel Penelitian

No	Unit Kerja	Populasi (Orang)	Proporsi Sampel	Sampel
1	Krani Bidang SDM, Umum & Keamanan	22 Orang	$N = \frac{22}{207} \times 67$	7
2	Krani Bidang Tanaman	19 Orang	$N = \frac{19}{207} \times 67$	6
3	Krani Bidang Tata Usaha	27 Orang	$N = \frac{27}{207} \times 67$	9
4	Krani Bidang Teknik Dan Pengolahan	12 Orang	$N = \frac{12}{207} \times 67$	4
5	Krani Sub Bagian Pelaporan	4 Orang	$N = \frac{4}{207} \times 67$	1
6	Krani Sub Bagian Sistem Informasi	9 Orang	$N = \frac{9}{207} \times 67$	3
7	Krani Sub Bagian Tata Buku	6 Orang	$N = \frac{6}{207} \times 67$	2
8	Krani Sub Bagian Verifikasi Dan Aktiva Tetap	3 Orang	$N = \frac{3}{207} \times 67$	1
9	Krani Catalogue And Owner Estimate Project	10 Orang	$N = \frac{10}{207} \times 67$	3
10	Krani Sub Bagian Hukum Dan Pertanahan	3 Orang	$N = \frac{3}{207} \times 67$	1
11	Krani Sub Bagian Perijinan Dan Keamanan	5 Orang	$N = \frac{5}{207} \times 67$	2
12	Krani Sub Bagian Pajak Dan Asuransi	3 Orang	$N = \frac{3}{207} \times 67$	1
13	Krani Sub Bagian	6 Orang	$N = \frac{6}{207} \times 67$	2

	Pengelolaan Anggaran			
14	Krani Sub Bagian Pengelolaan Kas	4 Orang	$N = \frac{4}{207} \times 67$	1
15	Krani Sub Bagian Logistik Bidang Tanaman Dan Umum	20 Orang	$N = \frac{20}{207} \times 67$	6
16	Krani Sub Bagian Penjualan Produk	9 Orang	$N = \frac{9}{207} \times 67$	3
17	Krani Sub Bagian Pengolahan Kelapa Sawit Dan PBB	11 Orang	$N = \frac{11}{207} \times 67$	4
18	Krani Sub Bagian Investasi Tanaman Dan Plasma	13 Orang	$N = \frac{13}{207} \times 67$	4
19	Krani Sub Bagian Pemeliharaan Tim Kelapa Sawit	4 Orang	$N = \frac{4}{207} \times 67$	1
20	Krani Sub Bagian Produksi	3 Orang	$N = \frac{3}{207} \times 67$	1
21	Krani Sub Bagian Mesin/Instalasi Wilayah A	5 Orang	$N = \frac{5}{207} \times 67$	2
22	Krani Sub Bagian Teknik Sipil	9 Orang	$N = \frac{9}{207} \times 67$	3
Jumlah Sampel				67

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara IV Medan (diolah)

Sumber data diatas menggunakan data primer, yang diperoleh secara langsung dari PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Penarikan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yakni sampel yang digunakan adalah seluruh populasi di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dengan jumlah 67 pegawai.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel independen keselamatan kerja dan etika kerja, serta variabel dependen produktivitas kerja karyawan. Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Produktivitas kerja (Y)	Produktivitas kerja merupakan kemampuan seorang karyawan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi (Sutrisno, 2011 : 104)	Likert
Keselamatan kerja (X ₁)	Keselamatan kerja merupakan suatu bentuk keadaan yang menghindarkan kerusakan kerja yang dilakukan oleh para karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Alat-alat perlindungan kerja 2. Ruang kerja yang aman 3. Penggunaan peralatan kerja 4. Ruang kerja yang sehat 5. Penerangan diruang kerja Suma'mur (2009 : 7)	Likert
Etika (X ₂)	Etika perusahaan adalah keseluruhan dari aturan-aturan perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis yang mengatur hak-	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fleksibilitas saat bekerja 2. Penyesuaian kerja 	Likert

	hak dan kewajiban perusahaan dan karyawan serta perbuatan-perbuatan yang harus dipraktekkan dalam bisnis	3. Penguasaan pekerjaan Ale. S. Nitisemito (2008: 75)	
--	--	---	--

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Data yang diperoleh bersifat kuantitatif, yaitu data yang diukur dalam suatu skala numerik atau angka.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh melalui pengumpulan data yang dilakukan dengan penyebaran angket (kuisoner).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan cara kuisoner (angket) sebagai teknik untuk mengumpulkan data dari responden.

1. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi (Husein. 2011 : 83). Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi

2. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013 : 142). Dalam penelitian ini, digunakan angket yang memiliki indeks skala likert.

Tabel 3.4

Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
• Sangat Setuju/Tepat	5
• Setuju /Tepat	4
• Kurang Setuju /Tepat	3
• Tidak Setuju /Tepat	2
• Sangat Tidak Setuju / Tepat	1

Teknik pengumpulan data yang dilakukan setelah penyebaran kuisioner, data yang terkumpul dilakukan pengujian sebagai berikut

3. Pengujian Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yang dibagikan. Kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan nilai variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2013 : 348) instrumen yang valid adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Alat analisis yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas data adalah dengan koefisien korelasi menggunakan bantuan software SPSS. Korelasi setiap item pertanyaan dengan total nilai setiap variabel dilakukan dengan uji korelasi Pearson atau dengan rumus korelasi *product moment*. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh *Pearson* (Suharsimi, 2010 : 170) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien korelasi X dan Y
 N = Banyaknya subjek penelitian
 X = Skor butir soal

Y = Skor total.
(Suharsimi, 2010 : 170)

Dalam rumus *Korelasi Product Moment* dari Pearson, dengan ketentuan:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.

Berikut tabel hasil skor jawaban responden dari angka penulis sebaran untuk validitas data, dimana untuk variabel keselamatan kerja validitas datanya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Instrumen Keselamatan Kerja (X_1)

Item	r_{hitung}	Perbandingan	r_{tabel}	Keterangan
1	0,465	0,05	0,244	Valid
2	0,427		0,244	Valid
3	0,545		0,244	Valid
4	0,583		0,244	Valid
5	0,486		0,244	Valid
6	0,548		0,244	Valid
7	0,568		0,244	Valid
8	0,594		0,244	Valid
9	0,453		0,244	Valid
10	0,564		0,244	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang artinya semua item pertanyaan dari variabel keselamatan kerja dalam kategori valid serta dapat digunakan dalam analisa selanjutnya.

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Etika Kerja (X_2)

Item	Koefisien	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,665	0,05	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,618		$0,000 < 0,05$	Valid

3	0,667		0,000<0,05	Valid
4	0,638		0,000<0,05	Valid
5	0,509		0,000<0,05	Valid
6	0,546		0,000<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 6 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang artinya semua item pertanyaan dari variabel etika kerja dalam kategori valid serta dapat digunakan dalam analisa selanjutnya.

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Produktivitas Kerja (Y)

Item	r_{hitung}	Perbandingan	r_{tabel}	Keterangan
1	0,697	>	0,244	Valid
2	0,418		0,244	Valid
3	0,464		0,244	Valid
4	0,487		0,244	Valid
5	0,462		0,244	Valid
6	0,600		0,244	Valid
7	0,404		0,244	Valid
8	0,412		0,244	Valid
9	0,371		0,244	Valid
10	0,442		0,244	Valid
11	0,600		0,244	Valid
12	0,697		0,244	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 12 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang artinya semua item pertanyaan dari variabel produktivitas kerja dalam kategori valid serta dapat digunakan dalam analisa selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tetap konsisten apabila digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Uji statistik *Cronbach Alpha* (α) digunakan

untuk menguji tingkat reliabel suatu variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Apabila alpha mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpercaya (Ghozali,2013 : 86).

Tabel 3.8
Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Keselamatan Kerja (X_1)	0,704	Reliabel
Etika Kerja (X_2)	0,656	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,735	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument Keselamatan Kerja (Variabel X_1) sebesar 0,704 (reliabel), Instrument Etika Kerja (variabel X_2) sebesar 0,656 (reliabel), Produktivitas Kerja (variabel Y) sebesar 0,735 (reliabel)

Jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrument penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai mendekati 1.

3.6 Teknik Analisa Data

Menurut Sugiyono (2013 : 147) menyatakan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2013 : 148) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Teknik analisa data dapat dilakukan dengan tahap sebagai berikut:

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2013 : 147). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode t (berada) dengan kesalahan pengganggu $t-1$ (sebelumnya). Menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Waston (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$)
- 2) Terjadi autokorelasi negative, jika nilai DW diatas $+2$ atau $DW > +2$.

c. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2013 : 148).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Selain diukur dengan grafik *Scaterplot*, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013 : 148).

3.6.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regresional analysis*). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan

variabel independen (Ghozali,2013 : 85). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Produktivitas Kerja
 X_1 = Keselamatan Kerja
 X_2 = Etika Kerja
 b_1, b_2 = Koefisien regresi
e = Variabel pengganggu

3.6.3 Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali. 2013 :84). Dimana uji t mencari t_{hitung} dan membandikan dengan t_{tabel} apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Menghitung nilai signifikan t dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

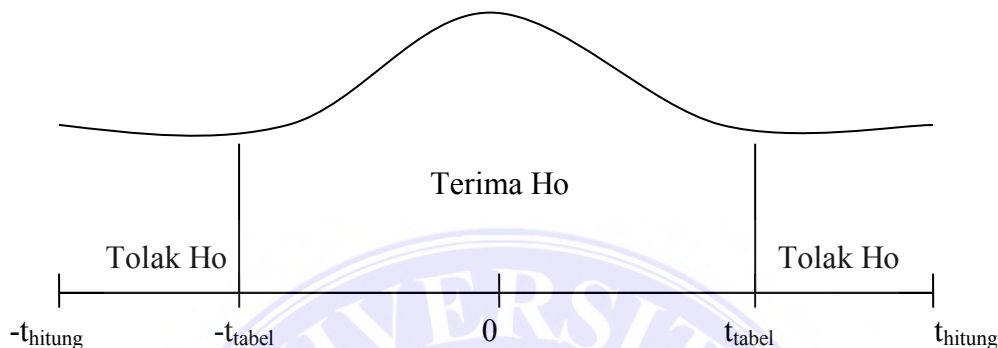
Sumber: Ghozali (2013 : 84)

- Dimana: t = Nilai t_{hitung}
 r = Koefisien korelasi
 n = Jumlah sampel

Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

1. Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Dimana uji F mencari " F_{hitung} " dan membandingkan dengan " F_{tabel} ", apakah variabel variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Menghitung nilai signifikan F_{hitung} dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/(k-2)}{(1-R^2)/(N-k)}$$

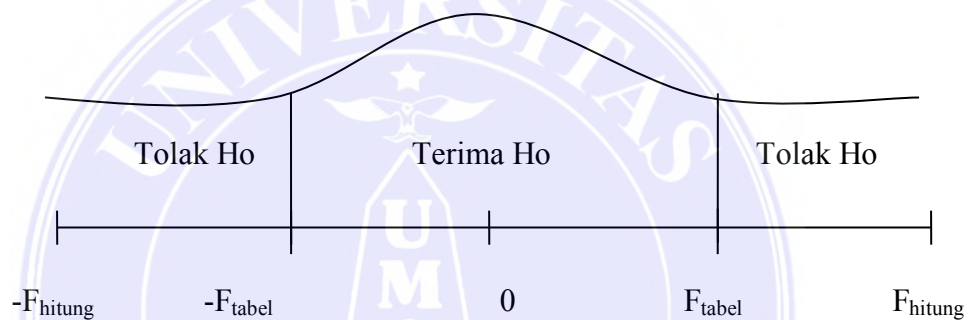
Sumber : Ghozali (2013 : 87)

Dimana: N = jumlah sampel
 k = jumlah variabel
 R = koefisien korelasi ganda

Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- Jika $-F_{tabel} \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika $F_{tabel} \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c) Uji Determinan (R^2)

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Dari koefisiensi determinasi ini (R) dapat

diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2013 : 112). Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Sumber : Ghozali (2013 : 112).

Dimana: D = Koefisien Determinan.

R^2 = Korelasi



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian yang dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dalam melakukan pengukuran produktivitas kerja pegawai yang dilihat dari keselamatan kerja dan etika kerja adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Dikarenakan hasil $t_{hitung} (5,615) > t_{tabel} (1,99)$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya semakin tinggi keselamatan kerja maka akan semakin meningkat produktivitas kerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel etika kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} (2,919) > t_{tabel} (1,99)$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya semakin tinggi etika kerja maka akan semakin baik produktivitas kerja pegawai.
3. Dari Uji F_{hitung} sebesar 57,969 dengan probabilitas $sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti keselamatan kerja (X_1) dan etika kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh $R Square$ sebesar 0,644 atau 64,4% yang artinya ada pengaruh

keselamatan kerja dan etika kerja terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 64,4%, sedangkan sisanya 35,6% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kompensasi, motivasi, komitmen kerja dan variabel lainnya

1.2 Saran

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Kesadaran pegawai akan keselamatan diri harus selalu ditingkatkan, salah satunya adalah dengan memberikan apresiasi kepada pegawai yang memberikan kontribusi lebih terhadap pelaksanaan keselamatan diri pegawai.
2. Sebaiknya pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan hendaknya meningkatkan dan menanamkan rasa kejujuran dalam bekerja sejak dini, misalnya dengan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan kewajiban untuk bekerja. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan etos kerja dan kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Pihak manajemen perusahaan hendaknya memberikan pengertian kepada karyawan tentang pentingnya bekerja secara optimal untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai agar perusahaan dapat terus berkembang dan bertahan sehingga pegawai terus mampu bekerja secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.
- Agus Lukman Fitriyan. (2011). *Pengaruh Etika Kerja Dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank BNI Syari'ah Cabang Semarang)*. Skripsi. Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang
- Alex S. Nitisemito. (2008). *Manajemen Personalial*, Edisi kedua, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Andri Saputra. (2014). *Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Buran Nusa Respati Di Kecamatan Anggana Kabupaten Kukar*. eJournal Ilmu Pemerintahan, Volume 2, (3), 2014.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cetakan Ketiga belas. Jakarta: PT.Rineka Cipta
- Bambang Rudito, Melia Famiola. (2007). *Etika Bisnis Dan Tanggung Jawab Social Perusahaan Di Indonesia*. Jakarta: Rekayasa Sains
- Budiono S. Bunga Rampai. (2008). *Hiperkes dan Keselamatan Kerja*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Dadang Supardan. (2009). *Pengantar Ilmu Sosial; Sebuah Kajian Pendekatan Struktural*. Jakarta: Bumi Aksara,
- Edy Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pernada Media Group
- Ernawan. (2007). *Business Ethics*. Alfabeta: Bandung
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Farisul Adab. (2015). *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan Dan Produktivitas*. Skripsi. Wahibur Rokhman STAI In Kudus
- Feybe V. Paladio. (2017). *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Iklim Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bagian Pembangkitan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo*. Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017.
- Griffin, Ricky W. dan Ronald J. Ebert. (2009). *Manjamen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga

- Hasibuan, Melayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Imam Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2008). *Manajemen Perbankan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Keraf, A. Sonny. (2009). *Etika Bisnis Tuntutan dan Relevansinya*. Yogyakarta; Kanisius.
- Lambrie, I. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Laksbang Pressindo
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy R Weyne, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Muhammad Busyairi. (2014). *Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Teknik Industri, Vol. 13, No. 2, ISSN 1412-6869, Des 2014.
- Novliadi, F. (2007). *Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Rivai Veithzal dan Sagala, (2010). *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sinungan, Muchdarsyah. (2007). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Suma'mur. (2009). *Higiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta : CV Sagung Seto.
- Swasto, Bambang. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UB Press: Malang.
- Tohari, Ahmad. (2007). *Orang-orang Proyek*. Jakarta: Gramedia Pustaka Media.
- Umar Husein. (2011). *Riset Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Medan, Agustus 2018

**Kepada Yth,
Bapak/Ibu Pegawai
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN
di
Medan**

Perihal : **Permohonan Pengisian Angket**

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **MHD ILHAM LUBIS**

NPM : **14.832.0013**

Saya adalah mahasiswa Jurusan Manajemen, saat ini sedang melakukan penelitian dibawah bimbingan **Ibu Adelina Lubis, SE, M.Si** dan **Ibu Hesty Sabrina, SE, M.Si** dengan judul penelitian adalah **PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN ETIKA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN**

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi kuisioner ini. Saya menyadari permohonan ini sedikit banyak mengganggu ketenangan kegiatan Bapak/Ibu berikan. Penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian skripsi saya, dan hanya ringkasan dari analisis yang akan dipublikasikan. Atas kesediaan dan partisipasi kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi dan mengembalikan kuisioner ini, saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

(MHD ILHAM LUBIS)

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET :

1. Berikan Jawaban Singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu
2. Berikan tanda checklist (√) pada kolom Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban pada Bapak/Ibu

KUISONER PENELITIAN

PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN ETIKA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Identitas Responden

Nomor Responden (Tidak perlu diisi) :

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Usia : 20 – 30 tahun 41 – 50 tahun
 31 – 40 tahun Di atas 51

tahun

Jenjang Pendidikan : SMA S1
 D3 S2

Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan memberikan tanda silang (√) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat masing-masing.

Keterangan : SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

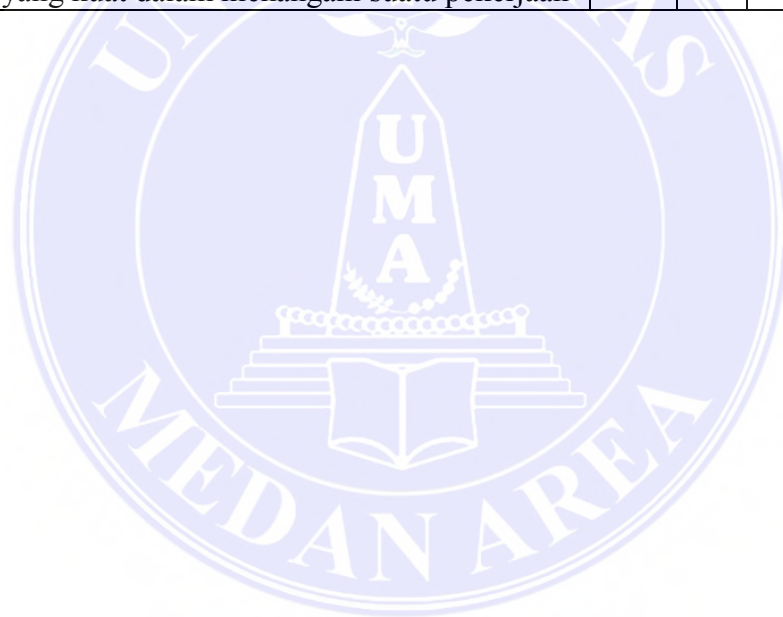
ANGKET (KUISONER)

5	4	3	2	1
Sangat Setuju	Setuju	Kurang setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju

No	Pernyataan Produktivitas kerja	Penilaian				
	Kemampuan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Selama bekerja, hasil pekerjaan yang dilakukan lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.					
2.	Berusaha untuk bekerja lebih baik dari pada dengan rekan-rekan kerja lainnya.					
	Meningkatkan hasil yang dicapai	SS	S	KS	TS	STS
3.	Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan.					
4.	Hasil kerja saya selalu sesuai dengan perhitungan perusahaan					
	Semangat kerja	SS	S	KS	TS	STS
5.	Saya dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan/harapan atasan					
6.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.					
	Pengembangan diri					
7.	Dalam menyelesaikan pekerjaan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari pemimpin					
8.	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat dikerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan instansi.					
	Mutu	SS	S	KS	TS	STS
9	Selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan di tempat kerja.					
10	Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya.					
	Efisiensi	SS	S	KS	TS	STS
11.	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung-jawab saya.					
12.	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.					

No.	PERNYATAAN KESELAMATAN KERJA	Penilaian				
	Alat-Alat Perlindung Kerja	SS	S	KS	TS	STS
1	Perusahaan memberikan pengetahuan tentang keselamatan kerja yang dilaksanakan oleh perusahaan.					
2	Semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai					
	Ruang Kerja Yang Aman	SS	S	KS	TS	STS
3	Perusahaan memberikan training pencegahan kecelakaan kerja.					
4	Beban kerja yang diberikan perusahaan sudah seimbang dengan kemampuan pegawai.					
	Penggunaan Peralatan Kerja	SS	S	KS	TS	STS
5.	Semua bagian dari peralatan yang berbahaya telah diberi suatu tanda-tanda					
6.	Pemilihan alat dan mesin sesuai dengan pekerjaan saya					
	Ruang Kerja Yang Sehat	SS	S	KS	TS	STS
7.	Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih					
8.	Perusahaan melakukan pengawasan secara lebih intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan saya					
	Penerangan Diruang Kerja					
9.	Kondisi penerangan yang baik telah cukup untuk memudahkan Bapak/Ibu melaksanakan pekerjaan					
10.	Perusahaan tempat menyediakan fasilitas yang mendukung suasana yang kondusif.					

No	PERNYATAAN ETIKA	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
	Fleksibilitas Saat Bekerja					
1.	Setiap karyawan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan SOP					
2.	Setiap karyawan memiliki hasil kerja sesuai dengan harapan perusahaan					
	Penyesuaian Kerja	SS	S	KS	TS	STS
3.	Setiap karyawan memiliki inovasi yang tinggi dalam menciptakan sesuatu yang baru dalam bekerja					
4.	Karyawan dalam bekerja dapat saling menghargai satu dengan yang lain					
	Penguasaan Pekerjaan	SS	S	KS	TS	STS
5.	Setiap karyawan memiliki ide tersendiri dalam melaksanakan tugasnya masing-masing					
6.	Masing-masing karyawan memiliki inisiatif yang kuat dalam menangani suatu pekerjaan					



KESELAMATAN KERJA (X1)

Correlations

	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	ttl
a1 Pearson Correlation	1	.051	.256 ⁺	.259 ⁺	.212	-.017	-.063	.417 ^{**}	.050	.246 ⁺	.465 ^{**}
Sig. (2-tailed)		.679	.037	.034	.086	.891	.613	.000	.690	.045	.000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
a2 Pearson Correlation	.051	1	.307 ⁺	.108	.041	.404 ^{**}	.200	-.006	.075	.075	.427 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.679		.012	.383	.745	.001	.105	.959	.544	.549	.000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
a3 Pearson Correlation	.256 ⁺	.307 ⁺	1	.235	.093	.140	.152	.271 ⁺	.094	.223	.545 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.037	.012		.056	.453	.257	.219	.026	.448	.070	.000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
a4 Pearson Correlation	.259 ⁺	.108	.235	1	.159	.283 ⁺	.368 ^{**}	.275 ⁺	.291 ⁺	.111	.583 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.034	.383	.056		.199	.020	.002	.024	.017	.370	.000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
a5 Pearson Correlation	.212	.041	.093	.159	1	.099	.189	.282 ⁺	.125	.327 ^{**}	.486 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.086	.745	.453	.199		.423	.126	.021	.314	.007	.000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
a6 Pearson Correlation	-.017	.404 ^{**}	.140	.283 ⁺	.099	1	.434 ^{**}	.164	.183	.228	.548 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.891	.001	.257	.020	.423		.000	.184	.139	.063	.000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
a7 Pearson Correlation	-.063	.200	.152	.368 ^{**}	.189	.434 ^{**}	1	.178	.317 ^{**}	.243 ⁺	.568 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.613	.105	.219	.002	.126	.000		.149	.009	.047	.000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
a8 Pearson Correlation	.417 ⁺	-.006	.271 ⁺	.275 ⁺	.282 ⁺	.164	.178	1	.168	.371 ^{**}	.594 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.000	.959	.026	.024	.021	.184	.149		.174	.002	.000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
a9 Pearson Correlation	.050	.075	.094	.291 ⁺	.125	.183	.317 ^{**}	.168	1	.075	.453 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.690	.544	.448	.017	.314	.139	.009	.174		.545	.000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
a10 Pearson Correlation	.246 ⁺	.075	.223	.111	.327 ^{**}	.228	.243 ⁺	.371 ^{**}	.075	1	.564 ^{**}
Sig. (2-tailed)	.045	.549	.070	.370	.007	.063	.047	.002	.545		.000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
ttl Pearson Correlation	.465 ⁺	.427 ^{**}	.545 ^{**}	.583 ^{**}	.486 ^{**}	.548 ^{**}	.568 ^{**}	.594 ^{**}	.453 ^{**}	.564 ^{**}	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ETIKA (X2)

Correlations

		b1	b2	b3	b4	b5	b6	ttl
b1	Pearson Correlation	1	.473**	.400**	.171	.173	.142	.665**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.166	.162	.251	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
b2	Pearson Correlation	.473**	1	.373**	.165	.124	.129	.618**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.182	.316	.298	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
b3	Pearson Correlation	.400**	.373**	1	.373**	.098	.212	.667**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002		.002	.430	.084	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
b4	Pearson Correlation	.171	.165	.373**	1	.298*	.352**	.638**
	Sig. (2-tailed)	.166	.182	.002		.014	.003	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
b5	Pearson Correlation	.173	.124	.098	.298*	1	.150	.509**
	Sig. (2-tailed)	.162	.316	.430	.014		.225	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
b6	Pearson Correlation	.142	.129	.212	.352**	.150	1	.546**
	Sig. (2-tailed)	.251	.298	.084	.003	.225		.000
	N	67	67	67	67	67	67	67
ttl	Pearson Correlation	.665**	.618**	.667**	.638**	.509**	.546**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Correlations

	c1	c2	c3	c4	c5	c6	c7	c8	c9	c10	c11	c12	ttl
c1 Pearson Correlation	1	.364**	.227	.190	.184	.240	.214	.162	.126	.242*	.240	1.000**	.697**
Sig. (2-tailed)		.002	.065	.124	.137	.051	.082	.189	.308	.048	.051	.000	.000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
c2 Pearson Correlation	.364**	1	.225	.162	.051	.141	.109	-.044	-.029	.075	.141	.364**	.418**
Sig. (2-tailed)	.002		.067	.189	.681	.255	.379	.725	.817	.544	.255	.002	.000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
c3 Pearson Correlation	.227	.225	1	.217	.211	.214	.126	.069	-.013	.067	.214	.227	.464**
Sig. (2-tailed)	.065	.067		.078	.086	.082	.309	.578	.914	.591	.082	.065	.000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
c4 Pearson Correlation	.190	.162	.217	1	.337**	.115	.102	.112	.226	.123	.115	.190	.487**
Sig. (2-tailed)	.124	.189	.078		.005	.356	.413	.367	.066	.321	.356	.124	.000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
c5 Pearson Correlation	.184	.051	.211	.337**	1	.047	.374**	.134	.165	.071	.047	.184	.462**
Sig. (2-tailed)	.137	.681	.086	.005		.708	.002	.278	.182	.569	.708	.137	.000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
c6 Pearson Correlation	.240	.141	.214	.115	.047	1	.086	.224	.161	.214	1.000**	.240	.600**
Sig. (2-tailed)	.051	.255	.082	.356	.708		.486	.068	.194	.082	.000	.051	.000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
c7 Pearson Correlation	.214	.109	.126	.102	.374**	.086	1	.022	.080	.060	.086	.214	.404**
Sig. (2-tailed)	.082	.379	.309	.413	.002	.486		.859	.521	.631	.486	.082	.001
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
c8 Pearson Correlation	.162	-.044	.069	.112	.134	.224	.022	1	.210	.250*	.224	.162	.412**
Sig. (2-tailed)	.189	.725	.578	.367	.278	.068	.859		.089	.041	.068	.189	.001
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
c9 Pearson Correlation	.126	-.029	-.013	.226	.165	.161	.080	.210	1	.060	.161	.126	.371**
Sig. (2-tailed)	.308	.817	.914	.066	.182	.194	.521	.089		.628	.194	.308	.002
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
c10 Pearson Correlation	.242*	.075	.067	.123	.071	.214	.060	.250*	.060	1	.214	.242*	.442**
Sig. (2-tailed)	.048	.544	.591	.321	.569	.082	.631	.041	.628		.082	.048	.000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
c11 Pearson Correlation	.240	.141	.214	.115	.047	1.000**	.086	.224	.161	.214	1	.240	.600**
Sig. (2-tailed)	.051	.255	.082	.356	.708	.000	.486	.068	.194	.082		.051	.000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
c12 Pearson Correlation	1.000**	.364**	.227	.190	.184	.240	.214	.162	.126	.242*	.240	1	.697**
Sig. (2-tailed)	.000	.002	.065	.124	.137	.051	.082	.189	.308	.048	.051		.000
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
ttl Pearson Correlation	.697**	.418**	.464**	.487**	.462**	.600**	.404**	.412**	.371**	.442**	.600**	.697**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.002	.000	.000	.000	
N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67

- ** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
- * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

KESELAMATAN KERJA (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.704	10

ETIKA (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.656	6

PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	12

LAMPIRAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

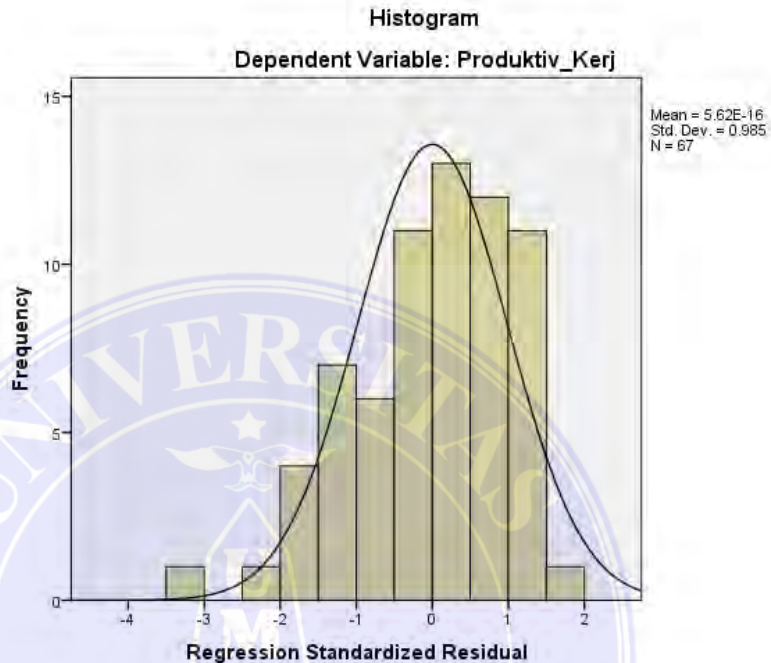
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

17/10/19

HASIL OLAHAN DATA SPSS

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Produktiv_Kerj



b. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.644	57.969	2	64	.000	1.908

a. Predictors: (Constant), Etik_Kerj, Kesel_Kerj

b. Dependent Variable: Produktiv_Kerj

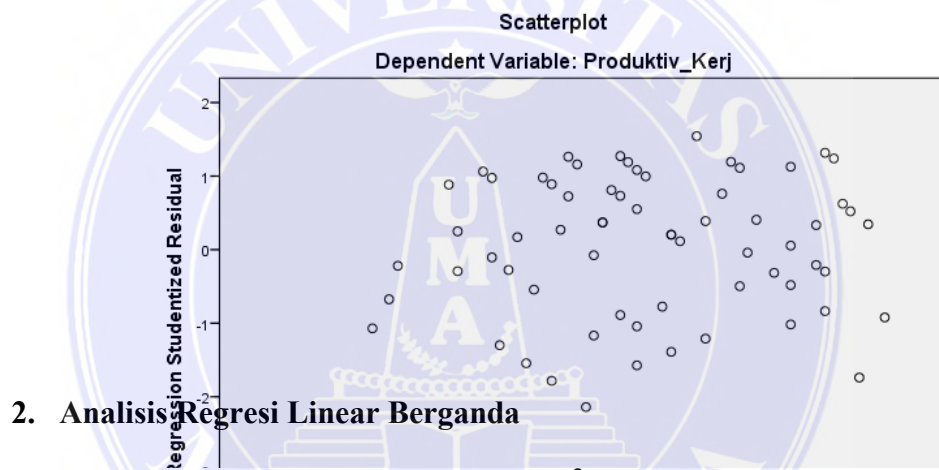
c. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.034	3.928		3.063	.003		
Kesel_Kerj	.655	.117	.571	5.615	.000	.538	1.860
Etik_Kerj	.486	.166	.297	2.919	.005	.538	1.860

a. Dependent Variable: Produktiv_Kerj

d. Uji Heteroskedastisitas



Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.034	3.928		3.063	.003		
Kesel_Kerj	.655	.117	.571	5.615	.000	.538	1.860
Etik_Kerj	.486	.166	.297	2.919	.005	.538	1.860

a. Dependent Variable: Produktiv_Kerj

3. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji Statistik t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.034	3.928		3.063	.003		
Kesel_Kerj	.655	.117	.571	5.615	.000	.538	1.860
Etik_Kerj	.486	.166	.297	2.919	.005	.538	1.860

a. Dependent Variable: Produktiv_Kerj

4. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	417.635	2	208.818	57.969	.000 ^b
	Residual	230.544	64	3.602		
	Total	648.179	66			

a. Dependent Variable: Produktiv_Kerj

b. Predictors: (Constant), Etik_Kerj, Kesel_Kerj

5. Koefisien Determinasi (R^2)**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.803 ^a	.644	.633	1.89796	1.908

a. Predictors: (Constant), Etik_Kerj, Kesel_Kerj

b. Dependent Variable: Produktiv_Kerj