

THE EFFECT OF WORK ETHOS, WORK SPIRIT, AND K3 ON EMPLOYEES' PERFORMANCE AT PT. ADEI PLANTATION & INDUSTRY PEKANBARU

Silvia Sari Sitompul¹, Yusrizal², Sri Hartati Simatupang³
^{1,2,&3}Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia
Email : silviasari.sitompul@yahoo.co.id

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine whether work ethos, work spirit and K3 on employees' performance at PT. Adei Plantation & Industry Pekanbaru. The population of this research is 110 PT. Adei Plantation & Industry employees. The sampling technique used in this research is saturated sampling and the sample size is 110 employees. Data collection was done using questionnaire and interview. The analysis method used is multiple linear regression, F test, and t test to test the hypotheses. The result at F test showed that ethos, spirit, and K3 were positive and significant predictors of employees' performance at PT. Adei Plantation & Industry Pekanbaru. The result T test showed that ethos and spirit were positive and significant predictors of employees' performance at Adei Plantation & Industry Pekanbaru, but K3 showed were positive and not significant predictors of employees' performance of Adei Plantation & Industry.

Keywords: *Employees' Performance; Work Ethos; Work Spirit; K3*

PENGARUH ETOS KERJA, SEMANGAT KERJA, DAN K3 TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ADEI PLANTATION & INDUSTRY PEKANBARU

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Etos Kerja, Semangat Kerja, dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adei Plantation & Industry. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Adei Plantation & Industry yang berjumlah 110 Karyawan. Teknik Pengambilan Sampel menggunakan Sampel Jenuh, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 110 Karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner dan wawancara. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, Uji F dan Uji t untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama dan pengaruh parsial antara variabel yang diteliti. Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan variabel Etos Kerja, Semangat Kerja, dan K3 berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel Etos Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, tetapi variabel K3 menunjukkan pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Etos Kerja; Semangat Kerja; K3

PENDAHULUAN

Salah satu kendala yang sering dihadapi perusahaan adalah menurunnya kinerja karyawan sehingga menimbulkan permasalahan dalam usahanya untuk meningkatkan keuntungan yang akan dicapai. Oleh karena itu diperlukan suatu usaha secara profesional supaya terbentuk suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kemampuan dan keinginan organisasi perusahaan. Kinerja adalah pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi, menurut (Robbins, 2006).

Agrobisnis merupakan salah satu sektor potensial dalam percepatan pertumbuhan perekonomian di Indonesia, salah satunya adalah agrobisnis di bidang perkebunan kelapa sawit. Provinsi Riau merupakan salah satu provinsi yang memiliki perkebunan kelapa sawit yang paling luas di Indonesia, pertumbuhan areal dan produksi kelapa sawit yang sangat pesat. Dilihat dari data tabel produksi kelapa sawit menurut provinsi di Indonesia khususnya provinsi Riau dari tahun 2015-2018 semakin meningkat yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Data Produksi dan Pertumbuhan Kelapa Sawit Provinsi Riau Tahun 2015-2018

Tahun	Produksi (ton)	Pertumbuhan (%)
2015	7.333.610	-
2016	7.668.081	4,54%
2017	9.071.275	18,30 %
2018	9.882.787	8,94%

Sumber : Badan Pusat Statistik 2018, Data olahan

Berdasarkan tabel diatas data produksi kelapa sawit setiap tahunnya secara umum terus meningkat. Sedangkan pertumbuhan setiap tahunnya tidak stabil. Dan pertumbuhan tertinggi pada tahun 2017 dan terendah pada tahun 2016. Rata-rata laju pertumbuhan produksi kelapa sawit selama periode 2015-2018 sebesar 10,45 %. Industry kelapa sawit berperan penting bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat sebab industry di bidang perkebunan kelapa sawit banyak menyerap tenaga kerja manusia baik yang skill maupun non-skill, sehingga faktor kinerja dari pekerja itu sendiri sangat menentukan dalam kekuatan bersaing dengan perusahaan sejenis.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya

PT. Adei Plantation dan Industri merupakan perusahaan yang berasal dari Malaysia yang bergerak di bidang usaha perkebunan dan pengolahan kelapa sawit. Perusahaan ini menanamkan modalnya pada perkebunan kelapa sawit dan industri penghasil crude palm oil (CPO). Bidang pengolahan kelapa sawit (PKS) yang diusahakan perusahaan ini adalah merupakan suatu industri proses yaitu industri yang mengolah bahan baku berupa Tandan Buah Segar (TBS) menjadi minyak sawit (CPO / Crude palm oil). Pada tahun 2017 pengambilan bahan baku yang dihasilkan dari perkebunan milik masyarakat sudah tidak diterima lagi dan hanya mengandalkan dari perkebunan milik perusahaan sendiri yang ada di kabupaten Palalawan dan kabupaten Mandau Bengkalis. Sehingga pencapaian produksi tenaga kerja PT. Adei mengalami penurunan seperti tabel berikut.

Tabel 2. Data Produksi PT. Adei Plantation & Industry Tahun 2016-2018

Tahun	Hasil Produksi (Ton)	Target Produksi (Ton)	Persentase (%)
2016	39.373,22	32.810	120%
2017	38.713,96	49.792	78%
2018	37.567,96	33.129	113%

Sumber : PT. Adei Plantation & Industry, 2018

Berdasarkan tabel diatas secara garis besar dari tahun 2016-2018 pencapaian target produksi tidak stabil. Seperti pada tahun 2017 mengalami penurunan produksi yang cukup drastis dari tahun sebelumnya dengan persen pencapaian 78%. Penurunan kinerja tersebut sejalan dengan pengambilan bahan baku yang hanya diandalkan dari perkebunan milik PT. Adei plantation & industry dan tidak menerima dari perkebunan masyarakat. Namun pada tahun 2018 pencapaian kinerja meningkat dari tahun 2017 dengan hasil kinerja 113%. Banyak faktor yang menyebabkan hasil produksi sawit yang fluktuatif selama 3 tahun di perusahaan ini, salah satunya adalah disebabkan oleh etos kerja, semangat kerja dan k3.

Faktor etos kerja merupakan hal penting yang perlu diperhatikan lebih lanjut untuk mendapatkan kinerja karyawan yang tinggi. (Sinamo, 2011:15) menyatakan etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang

dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya. Etos kerja yang tinggi selayaknya harus dimiliki oleh setiap karyawan karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap karyawan, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang. Berdasarkan penelitian Hadiansyah, (2015) menyimpulkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi delapan aspek etos kerja. Namun berbeda pada penelitian Timbuleng, (2015) bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain etos kerja hal yang diperlukan untuk mendukung kinerja karyawan adalah semangat kerja. Dalam bekerja diperlukan adanya semangat kerja. Semangat kerja bisa timbul dari dalam diri dan dari lingkungan sekitar. Dari keduanya, semangat kerja dari dalam dirilah yang paling berpengaruh, memengaruhi seseorang untuk tekun bekerja sehingga mencapai prestasi. Menurut (NitiseMITO, 2010) Semangat kerja adalah "Melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik". Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Pada penelitian terdahulu oleh Handayani, (2016) menyimpulkan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Riharja, (2014) menyimpulkan bahwa semangat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja atau selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien (Ardana, 2012). Pelaksanaan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja perlu dan sangat penting karena membantu terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik, sehingga mereka menyadari arti penting dari pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi dirinya maupun perusahaan. Penelitian terdahulu oleh Juwitasari, (2014) yang berjudul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bahwa Keselamatan dan kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian Dewi Khoirun dan Nisak Isharijadi, (2017) mengatakan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) berpengaruh negatif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis tertarik mengajukan judul yang berjudul: Pengaruh Etos Kerja, Semangat Kerja, Dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Adei Plantation & Industry Pekanbaru.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut: (1) Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adei plantation & industry? (2) Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adei plantation & industry? (3) Apakah k3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adei plantation & industry?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adei plantation & industry. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adei plantation & industry. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah k3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Adei plantation & industry.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja adalah pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi (Robbins, 2006). Indikator oleh (Robbins, 2006) (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketetapan waktu, (4) Efektivitas, (5) Kemandirian.

Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani (ethhos) yang artinya sikap, kepribadian, watak, karakter, dan keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. (Sinamo, 2011) Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Menurut (Purwanto, 2005) kerja sama yang efektif tidak dapat diperoleh dengan cara paksaan, melainkan dengan cara yang lebih bersifat membina, mendorong dan memberi semangat, maka pemimpin harus mengarahkan usaha-usahanya kepada terciptanya semangat kelompok yang akan mendorong mereka untuk bekerja secara produktif. Indikator oleh (Sinamo, 2011) (1) Kerja adalah rahmat, (2) Kerja adalah amanah, (3) Kerja adalah panggilan, (4) Kerja adalah aktualisasi (5) Kerja adalah ibadah, (6) Kerja adalah seni, (7) Kerja adalah kehormatan, (8) Kerja adalah.

Semangat Kerja

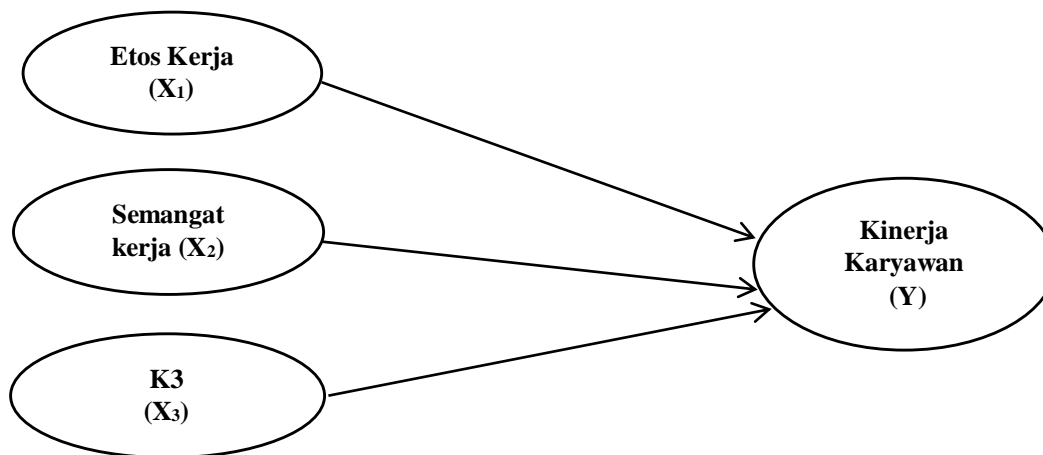
Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreaitivitas dalam pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Menurut (Nitisemito, 2010) Semangat kerja adalah "Melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik". Indikator oleh (Nitisemito, 2010) (1) Disiplin, (2) Kerja sama, (3) Kepuasan kerja.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Sedangkan menurut (Flippo, 2010) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah pendekatan yang menentukan standar yang menyeluruh dan bersifat (spesifik), penentuan kebijakan pemerintah atas praktek-praktek perusahaan di tempat-tempat kerja dan pelaksanaan melalui surat panggilan, denda dan hukuman-hukuman lain. Indikator oleh (Suma'mur, 2005) (1) Alat-alat perlindungan kerja, (2) Ruang kerja yang aman, (3) Penggunaan mesin-mesin, (4) Penciptaan ruang kerja yang sehat, (5) Tingkat penerangan ruang kerja.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori, hasil penelitian terdahulu, dan permasalahan yang telah dikemukakan, maka kerangka pemikiran penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini di lakukan di Perusahaan PT. Adei Plantation & Industry Pekanbaru di Jl. Tuanku Tambusai, Taman Angrek Blok B No. 2-5. Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Agustus 2019 sampai dengan bulan Februari 2020.

Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari perusahaan, dengan melalui penyebaran kusioner kepada karyawan PT Adei Plantation & Industry. Serta menggunakan Data Sukender yang dimana berupa dokumen karyawan PT Adei Plantation & Industry yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian kantor dan karyawan pabrik PT Adei Plantation & Industry Pekanbaru yang berjumlah 110 orang tenaga kerja. Dalam penelitian ini, penarikan sampel menggunakan metode sensus. Yang artinya dari populasi yang ada, keseluruhannya akan digunakan sebagai sampel penelitian yang berjumlah 50 orang tenaga kerja bagian kantor dan 60 karyawan pabrik PT Adei Plantation & Industry Pekanbaru.

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis instrumen dengan menggunakan angket atau kuesioner dengan pemberian skor dengan ketentuan yang dapat dilihat di Tabel 3.

Tabel 3. Instrument Skala Likert

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiono (2014)

Analisis Tingkat Pemetaan

Untuk mengetahui tingkat pemetaan pengaruh etos kerja, semangat kerja, dan k3 terhadap kinerja karyawan, maka digunakan analisis deskriptif berdasarkan nilai rata-rata hitung ada 5 (lima) tingkat pemetaan dimana range tingkat pemetaan sebesar $(5-1)/5 = 0,8$. Adapun tingkat pemetaan dapat dilihat di Tabel 4.

Tabel 4. Tingkatan Pemetaan

Kelas Skor Rata-Rata Hitung	Variabel	
	Independen	Dependen
1,00 - 1,79	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Tinggi
1,80 - 2,59	Tidak Baik	Tidak Tinggi
2,60 - 3,39	Kurang Baik	Kurang Tinggi
3,40 - 4,19	Baik	Tinggi
4,20 - 5,00	Sangat Baik	Sangat Tinggi

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini, 2019

Analisis Karakteristik Responden

Untuk mengetahui analisis pengaruh etos kerja, semangat kerja, dan k3 terhadap kinerja karyawan, maka responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap dimensi-dimensi etos kerja, semangat kerja, dan k3 terhadap kinerja karyawan. Dimana para responden dibagikan berdasarkan karakteristik yaitu Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir dan Gaji.

UJI PENDAHULUAN

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur (Sugiyono, 2014). Jika nilai validitas tiap butir pertanyaan lebih besar dari 0,3 maka butir-butir pertanyaan dari instrument dianggap valid.

Uji Realibilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2014). Hasil pengukuran reliabilitas yang menyatakan reliable memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, dan sebaliknya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan data untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, dengan menggunakan metode grafik *Normal P-Plot Of Regression Standardizer Residual*.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2013), uji heteroskedastisitas adalah pengujian untuk melihat apakah dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Uji Multikolinearitas

Model regresi yang bebas dari multikonearitas adalah memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIP) multikolinearitas adalah nilai Tolerance $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF < 10 .

Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen, Menurut (Ghozali, 2013), uji F dilakukan dengan membandingkan signifikan F hitung dengan Ftabel dengan ketentuan (a) Ho diterima dan H1 ditolak jika F hitung $< F$ tabel untuk $\alpha = 0,05$ (b) Ho ditolak dan H1 diterima jika F hitung $> F$ tabel untuk $\alpha = 0,05$

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Ghozali, 2013) koefisien determinasi merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas dan jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel- variabel independen.

Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2014) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- X_1 = Etos Kerja
- X_2 = Semangat Kerja
- X_3 = Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)
- a = Konstanta
- e = Term Of Error

Uji Parsial (Uji t)

Uji signifiakan parsial (uji t) atau induvidu digunakan untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat (Suharyadi dan Purwanto, 2010). Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Karakteristik Responden

Data diambil menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan kantor dan pabrik PT. Adei Plantation & Industry. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan kantor dan pabrik PT. Adei Plantation & Industry. Sedangkan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh/sensus yang berjumlah 110 orang. Karakteristik responden dalam penelitian ini dibagi berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan penghasilan. Berikut adalah rekapitulasi data karakteristik responden dalam penelitian yang disajikan pada Tabel 5 berikut ini.

Tabel 5. Karakteristik Karyawan PT. Adei Plantation & Industry

	Kategori	Responden	
		Jumlah	Persentase (%)
Umur	< 20 Tahun	0	0,00
	21-35 Tahun	44	40
	36-50 Tahun	54	49
	>50 Tahun	12	11
	Jumlah	110	100
Jenis Kelamin	Pria	69	63
	Wanita	41	37
	Jumlah	110	100
Pendidikan	SLTA	62	56
	Diploma	11	10
	S1	37	34
	S2	0	0
	S3	0	0
Jumlah	110	100	
Penghasilan	1.500.000-2.500.000	62	56
	2.600.000-3.500.000	11	10
	3.600.000-4.500.000	37	34
	dias 4.500.000	0	0
	Jumlah	110	100

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan kelompok umur, jumlah responden karyawan PT. Adei Plantation & Industry terbanyak berada diusia 36 - 50 tahun yaitu sebanyak 54 (49%) orang yang memiliki pengalaman cukup matang dalam mengambil keputusan, diikuti usia 21 - 35 tahun sebanyak 44 orang (40%) yang memiliki semangat kerja yang tinggi, dan diatas usia 50 tahun sebanyak 12 orang (11%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Persentase dari responden karyawan PT. Adei Plantation & Industry terdiri dari 63% (69 orang) laki-laki dan 37% (41 orang) perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan perempuan dikarenakan PT. Adei Plantation & Industry bergerak dibidang perkebunan sawit yang membutuhkan tenaga laki-laki.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pada di atas mayoritas karyawan PT. Adei Plantation & Industry yakni sebanyak 62 orang (56%) hanya menempuh pendidikan sampai tingkat SLTA. Sebanyak 11 orang (10%) menempuh pendidikan Diploma, dan sebanyak 37 orang (34%) sarjana. Hal ini menunjukkan karyawan di perusahaan PT. Adei Plantation & Industry merupakan lulusan SLTA yang berarti bahwa karyawan-karyawan PT. Adei Plantation & Industry telah menjalani tahap pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik.

Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

Penghasilan karyawan PT. Adei Plantation & Industry menunjukkan sebanyak 62 orang (56%) dengan penghasilan Rp 1.500.000-2.500.000, sebanyak 11 orang (10%) dengan penghasilan Rp 2.600.000-3.500.000, dan sebanyak 37 orang (34%) dengan penghasilan Rp 3.600.000-4.500.000. Hal ini menunjukkan penghasilan karyawan PT. Adei Plantation & Industry disesuaikan dengan pendidikan dari karyawan.

Hasil Uji Pendahuluan

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu koesioner. Uji coba dilakukan setelah kuesioner selesai disusun dan di uji cobakan pada sampel dari mana populasi diambil.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja

Variabel Etos Kerja (X ₁)			
Item Pertanyaan	Corected Item-Total Correlation	Ketetapan	Keterangan
Pertanyaan 1	0,649	0,3	Valid
Pertanyaan 2	0,575		Valid
Pertanyaan 3	0,627		Valid
Pertanyaan 4	0,541		Valid
Pertanyaan 5	0,518		Valid
Pertanyaan 6	0,387		Valid
Pertanyaan 7	0,652		Valid
Pertanyaan 8	0,664		Valid

Berdasarkan Tabel 6 di atas nilai tertinggi terdapat pada pertanyaan ke-8 dengan nilai sebesar 0,664 dan nilai terkecil pada pertanyaan ke-6 dengan nilai 0,387. Setiap pertanyaan pada variabel Etos Kerja memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari 0,30 yang berarti setiap pertanyaan tersebut valid dan layak untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja

Variabel Semangat Kerja (X ₂)			
Item Pertanyaan	Corected Item-Total Correlation	Ketetapan	Keterangan
Pertanyaan 1	0,584	0,3	Valid
Pertanyaan 2	0,619		Valid
Pertanyaan 3	0,717		Valid
Pertanyaan 4	0,723		Valid
Pertanyaan 5	0,596		Valid
Pertanyaan 6	0,527		Valid

Berdasarkan Tabel 7 di atas nilai tertinggi terdapat pada pertanyaan ke-4 dengan nilai sebesar 0,723 dan nilai terkecil pada pertanyaan ke-6 dengan nilai 0,527. Setiap pertanyaan pada variabel Semangat Kerja memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari 0,30 yang berarti setiap pertanyaan tersebut valid dan layak untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel K3

Variabel K3 (X3)			
Item Pertanyaan	Corected Item-Total Correlation	Ketetapan	Keterangan
Pertanyaan 1	0,756	0,3	Valid
Pertanyaan 2	0,741		Valid
Pertanyaan 3	0,800		Valid
Pertanyaan 4	0,751		Valid
Pertanyaan 5	0,495		Valid

Berdasarkan Tabel 8 di atas nilai tertinggi terdapat pada pertanyaan ke-3 dengan nilai sebesar 0,800 dan nilai terkecil pada pertanyaan ke-5 dengan nilai 0,495. Setiap pertanyaan pada variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari 0,30 yang berarti setiap pertanyaan tersebut valid dan layak untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel Kinerja Karyawan (Y)			
Item Pertanyaan	Corected Item-Total Correlation	Ketetapan	Keterangan
Pertanyaan 1	0,785	0,3	Valid
Pertanyaan 2	0,783		Valid
Pertanyaan 3	0,747		Valid
Pertanyaan 4	0,632		Valid
Pertanyaan 5	0,495		Valid

Berdasarkan Tabel 9 di atas nilai tertinggi terdapat pada pertanyaan ke-1 dengan nilai sebesar 0,785 dan nilai terkecil pada pertanyaan ke-5 dengan nilai 0,495. Setiap pertanyaan pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari 0,30 yang berarti setiap pertanyaan tersebut valid dan layak untuk pengujian selanjutnya.

Uji Realibilitas

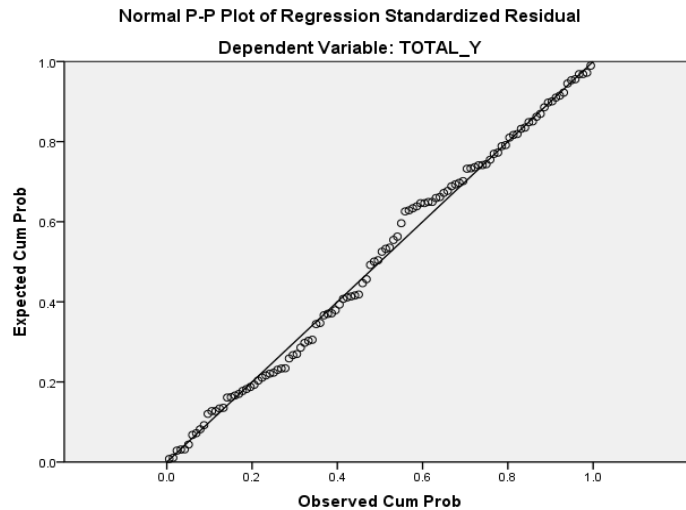
Data yang diperoleh pada Tabel 10 menunjukkan reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner masing-masing variabel yang sedang diteliti lebih besar dari 0.60 hasil ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan pada kuesioner andal untuk mengukur variabelnya.

Tabel 10. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Ket.
Etos Kerja (X ₁)	0,714	<i>Cronbach</i>	Reliabel
Semangat Kerja(X ₂)	0,688	<i>Alpha</i> >	Reliabel
K3 (X ₃)	0,754	0,60 maka	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,724	reliable	Reliabel

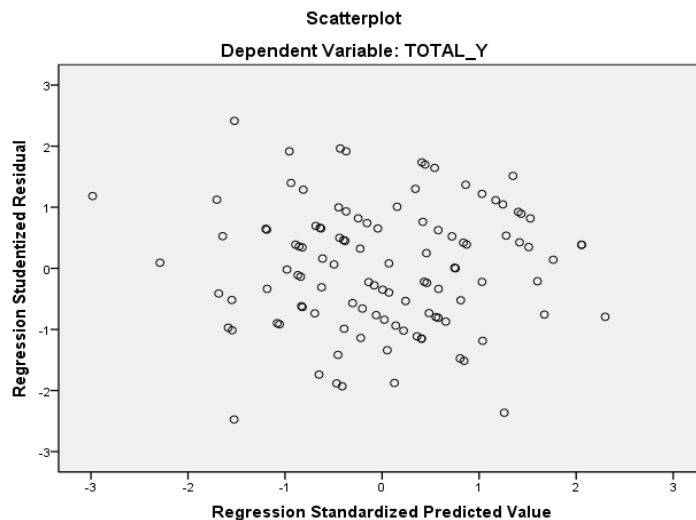
Uji Normalitas

Gambar 2 di bawah menunjukkan bahwa titik – titik (data) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.



Sumber : Hasil Penelitian (diolah) 2019
Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Hasil uji heteroskedastisitas

Gambar 3 memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi layak untuk digunakan

Uji Multikolinearitas

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Etos Kerja (X ₁)	0,875	1,143	Tidak terjadi multikolinieritas
Semangat Kerja (X ₂)	0,870	1,150	Tidak terjadi multikolinieritas
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X ₃)	0,909	1,100	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Hasil Penelitian (diolah) 2019

Tabel 11 di atas hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF yang lebih kecil dimana semuanya berada dibawah 10 dan nilai tolerance lebih besar 0.01. hal ini berarti bahwa variabel – variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya multikolinearitas.

Uji F

Tabel 12. Uji Global (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	315.759	3	105.253	23.691	.000
	Residual	470.932	106	4.443		
	Total	786.691	109			

Sumber: Data Olahan, 2019

Tabel 12 di atas digunakan untuk menentukan taraf signifikansi atau linearitas dari regresi. Kriteria dapat ditentukan berdasarkan uji nilai signifikansi (Sig.), dengan ketentuan jika nilai Sig < 0,05. Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai Sig. = 0,000, berarti Sig. < dari kriteria signifikansi (0,05). Berdasarkan analisis, maka diperoleh hasil bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel etos kerja, semangat kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja secara bersama sama.

Koefisien Determinasi (R²)Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,634 ^a	,401	,348	2,10778	2,031

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan, 2019

Tabel 13 memperlihatkan hasil perhitungan yang diperoleh untuk koefisien determinasi atau (R²) dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,401 atau 40,1%, artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel etos kerja, semangat kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja sebesar 40,1% dan sisanya 59,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini. Misalnya seperti motivasi, kedisiplinan dan kepuasan kerja.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 14. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.838	2.406	
	X1	.384	.060	.511
	X2	.161	.076	.169
	X3	.132	.082	.127

Sumber : Hasil Penelitian (diolah) 2019

Dari Tabel 14 di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,838 + 0,384 X_1 + 0,161 X_2 + 0,132 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dianalisis sebagai berikut: (1) Nilai dari konstanta pada hasil uji regresi menunjukkan nilai 0,838, artinya apabila variabel independen etos kerja, semangat kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja bernilai 0 maka besarnya kinerja karyawan adalah 0,838. (2) Koefisien regresi etos kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai sebesar 0,384 ini berarti jika variabel independen lainnya tetap dan etos kerja meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,384. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara etos kerja dengan kinerja karyawan. (3) Koefisien regresi semangat kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai sebesar 0,161 ini berarti berarti jika variabel independen lainnya tetap dan semangat kerja meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,161 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara semangat kerja dengan kinerja karyawan. (4) Koefisien regresi kesehatan dan keselamatan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai sebesar 0,132 ini berarti berarti jika variabel independen lainnya tetap dan kesehatan dan keselamatan kerja meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan

akan mengalami kenaikan sebesar 0,132 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara kesehatan dan keselamatan kerja dengan kinerja karyawan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 15. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	.838	2.406		.348	.728			
1	X1	.384	.060	.511	6.360	.000	.875	1.143
	X2	.161	.076	.169	2.103	.038	.870	1.150
	X3	.132	.082	.127	1.605	.111	.909	1.100

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian (diolah), 2019

Berdasarkan Tabel 15 diatas, nilai Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) memiliki nilai sig > 0,05 dan nilai Thitung < Ttabel yang berarti tidak signifikan dan tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan nilai Etos Kerja dan Semangat Kerja memiliki nilai sig < 0,05 dan nilai Thitung > Ttabel yang berarti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel independen X1, X2, dan X3 berpengaruh positif terhadap kinerja. Dari hasil koefisien regresi didapat menunjukkan, faktor etos kerja menjadi faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja pegawai. Variabel bebas tersebut berpengaruh positif. Artinya semakin tinggi etos kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Etos kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Adei Plantation & Industry.

Dari hasil analisis deskriptif tanggapan responden dapat dilihat bahwa nilai total rata-rata etos kerja (X₁) tergolong dalam kategori yang baik. Diketahui nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan Saya Bekerja penuh kecintaan. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan Saya bekerja penuh tanggung jawab. Hal ini memperlihatkan bahwa karyawan memiliki etos kerja dalam kategori baik.

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel etos kerja terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahid, (2016) mengatakan Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Etos kerja juga merupakan suatu sikap yang timbul dari kemauan atau kesadaran diri sendiri untuk melakukan pekerjaan dengan semangat yang tinggi terhadap organisasi untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna mungkin. Andri Hardiansyah dan Rini Purnamasari Yanwar, (2015) mengatakan Bila pekerjaannya sesuai dengan panggilan jiwanya, karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik. Jadi seorang karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi menggambarkan semangat kerja yang tinggi sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan PT. Adei Plantation & Industry menerapkan etos kerja terhadap karyawannya, hal ini mampu mendorong karyawan untuk memenuhi kewajibannya.

Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel independen X1, X2, dan X3 berpengaruh positif terhadap kinerja. Dari hasil koefisien regresi didapat menunjukkan, faktor semangat kerja menjadi faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja pegawai. Variabel bebas tersebut berpengaruh positif. Artinya semakin tinggi semangat kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Semangat kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Adei Plantation & Industry.

Dari hasil analisis deskriptif tanggapan responden dapat dilihat bahwa nilai total rata-rata semangat kerja (X₂) tergolong dalam kategori yang baik. Diketahui nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan Ada rasa puas dalam hati bila pekerjaan saya selesai tepat pada waktunya. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan. Hal ini memperlihatkan bahwa karyawan memiliki semangat dalam bekerja pada perusahaan PT. Adei Plantation & Industry.

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel semangat kerja terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kusumawati, 2015)) menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan semangat kerja yang tinggi merupakan suatu reaksi yang positif dengan kata lain dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik, maka semangat kerja

mempunyai pengaruh terhadap aktivitas perusahaan, sehingga perusahaan atau organisasi menginginkan karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi (Hasibuan, 2009:94).

Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel kesehatan dan keselamatan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian secara parsial dapat dinyatakan variabel kesehatan dan keselamatan tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan PT. Adei Plantation & Industry.

Menurut (Widodo, 2015) kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja dengan kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan, karena kondisi pekerja yang maksimal akan mempengaruhi hasil kerjanya, terlebih perusahaan memberikan kenyamanan, jaminan keselamatan, dan fasilitas yang memadai dapat membuat pekerja dengan tenang mengerjakan tanggung jawabnya (Merysa Anjani, dkk, 2014). Jadi dengan adanya program K3 kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Dari hasil analisis deskriptif tanggapan responden dapat dilihat bahwa nilai total rata-rata kesehatan dan keselamatan kerja (X_3) tergolong dalam kategori yang baik. Diketahui nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan lingkungan kerja yang nyaman dari gangguan suara yang menimbulkan kebisingan. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan Sirkulasi udara ruangan kerja saya dapat menimbulkan rasa nyaman. Hal ini memperlihatkan bahwa karyawan merasa K3 dalam kategori baik. Namun menurut peneliti yang memerlukan K3 dalam bekerja adalah karyawan pabrik. Dari hasil penelitian ini, berbeda dengan yang pernah dilakukan oleh (Juwitasari, 2014) mengatakan K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh etos kerja, semangat kerja, dan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adei Plantation & Industry. Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian yang telah dilakukan antara lain: (1) Variabel Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Adei Plantation & Industry. Artinya apabila Etos Kerja pada perusahaan semakin tinggi, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. (2) Variabel Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Adei Plantation & Industry. Artinya apabila Semangat Kerja yang dimiliki perusahaan semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. (3) Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Adei Plantation & Industry. Artinya apabila Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang dimiliki perusahaan semakin baik, maka tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut: (1) Dalam Etos Kerja, diharapkan perusahaan dapat memberikan perilaku yang positif pada karyawan sehingga dapat menghasilkan karyawan yang lebih disiplin dan lebih baik. (2) Untuk Semangat Kerja, diharapkan perusahaan dapat lebih memperhatikan karyawannya dan memberikan sarana hiburan seperti senam pagi, yel-yel pada karyawan sehingga dapat menghasilkan karyawan yang lebih semangat sehingga menjadi lebih baik. (3) Untuk Kesehatan dan Keselamatan Kerja, diharapkan perusahaan dapat memberikan lingkungan yang lebih kondusif serta fasilitas tambahan bagi karyawan sehingga dapat menghasilkan karyawan yang tetap nyaman dalam bekerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Ardana, I. K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Flippo, E. B. (2010). *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Ketujuh). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiansyah, A. dan R. P. Y. (2015). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE, (2), 150–158.
- Handayani, R. D. (2016). Pengaruh Lingkungan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pns Balitsa Lembang, II No 1, 40–51.
- Juwitasari, veronica M. A. (2014). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT . Inti Luhur Fuja Abadi , Beji Pasuruan), 5(2), 1–6.
- Kusumawati, R. W. (2015). Analisis Pengaruh Budaya Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri KCP Puger Jember. Skripsi. Jember: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember.
- Merysa Anjani , Hamidah Nayati Utami, A. P. (2014). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT . International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton), 9(1), 1–9.
- Nisak, D. K. (2017). Pengaruh k3 (kesehatan dan keselamatan kerja) dan lingkungan kerja terhadap kinerja

- karyawan pada pt pln (persero) area ponorogo, 3(September), 633–644.
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Purwanto, N. (2005). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Riharja, A. S. (2014). Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Kalimantan Barat, 3 No 1.
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Sinamo, J. (2011). *8 Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. Jakarta: PT Spirit Mahardika.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi dan Purwanto. (2010). *Statistika Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern* (Edisi 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Suma'mur, P. . (2005). *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Timbuleng, S. dan J. S. B. S. (2015). Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado, 3 No2, Hal. 1051-1060.
- Wahid, I. A. (2016). Pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowali. *E Jurnal Katalogis*, 4 Nomor 8, 156–163.
- Widodo, E. S. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *in jurnal manajemen* (Vol. 10). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.