

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Orientasi Kancah**

##### **4.1.1 Sejarah Perkebunan PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumsel**

PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumsel didirikan pada tahun 2016 dengan berdasarkan akte notaris No. 029/BH/06/06/II/2016 tanggal 19 Pebruari 2016 dan Sk. Mentri No. UHU-2451200.AH.01.01 TAHUN 2015. PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumsel merupakan perusahaan yang mengelola perkebunan di daerah Dawas kec. Keluang kab. Musi Banyuasin dengan komoditi utamanya adalah kelapa sawit dan PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumsel juga bergerak dibidang perdagangan sebagai distributor pupuk non subsidi wilayah sumatera selatan. Sebelum dikukuhkan menjadi perusahaan perseroan, PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumsel bernama CV. Mitra Agro Permai yang dirintis oleh Bapak Syamsuri, SE pada tahun 2006.

Perkebunan PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumsel yang beralamatkan Desa Dawas Kec. Keluang Kab. Musi Banyuasin dengan luas lahan lebuh kurang 1.789 Ha. PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumsel berkantor pusat di Jl. Kolonel Sulaiman Amin Kel. Karya Baru, Kec. Alang-Alang Lebar Kota Palembang.

##### **4.1.2 Visi**

Adapun visi dari perkebunan PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumsel adalah menjadi perusahaan distribusi pupuk dan herbisida terdepan, serta menjadi develover terbaik dalam pengembangan kebun kelapa sawit .

##### **4.1.3 Misi**

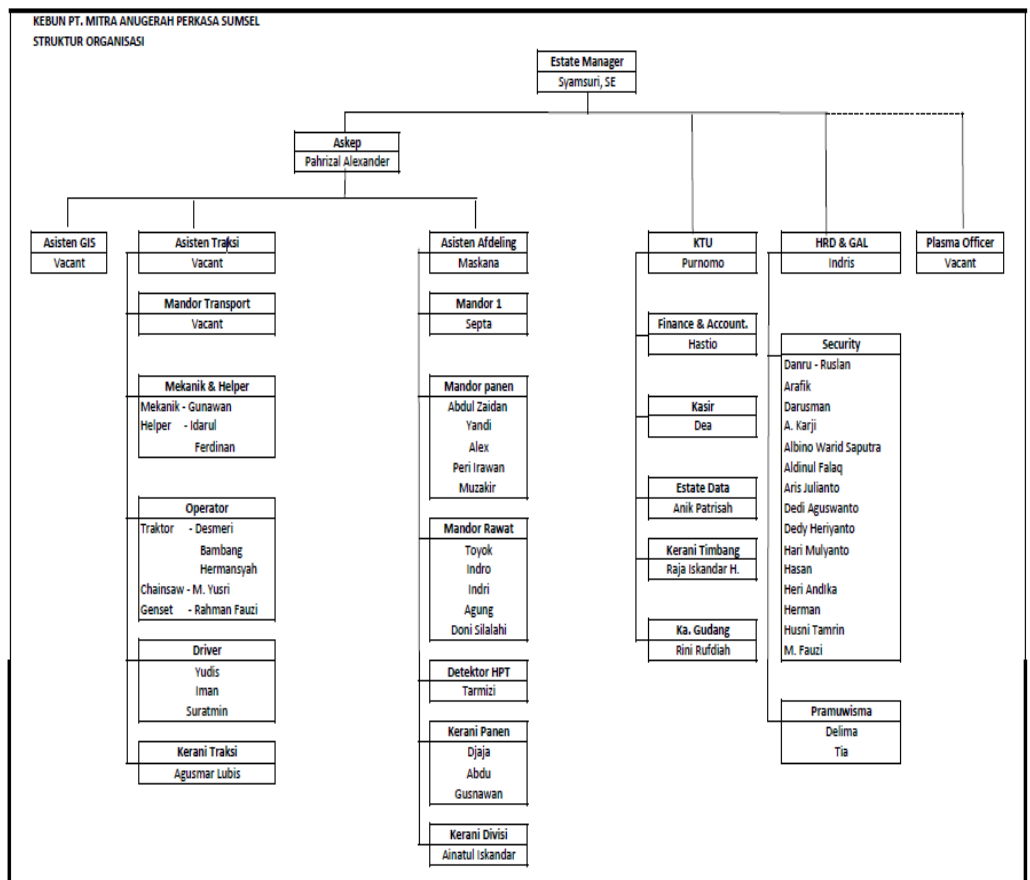
1. Memberikan pelayanan prima kepada konsumen melalui divisi armada dan pengembangan outlet.

2. Lalu, memperbanyak armada angkut dalam meningkatkan efektivitas TBS (Tandan Buah segar) .
3. Selanjutnya, mendukung perkelasawitan melalui konsep pengembangan strategis.
4. Kemudian, mendorong pengembangan sumber daya manusia dan pelestarian sumber daya alam.

#### 4.1.4 Struktur Organisasi di Perkebunan PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumsel

##### Bagan II

##### Struktur Organisasi



#### **4.1.5 Hak dan Kewajiban Buruh Bagian Perawatan**

Hak dan kewajiban merupakan suatu hal yang tidak bisa dipisahkan, keduanya memiliki keterkaitan. Sehingga ketika seseorang menuntut haknya, maka kewajiban harus dilaksanakan dan begitupun sebaliknya. Berbicara mengenai hak dan kewajiban buruh bagian perawatan kebun kelapa sawit tentunya harus sesuai dengan status kerja buruh tersebut di dalam perkebunan. Berdasarkan data yang peneliti peroleh menunjukkan bahwa status kerjanya, buruh bagian perawatan kebun kelapa sawit di PT. Mitra Anugera Perkasa Sumsel adalah buruh dengan status harian lepas (BHL), terdiri dari 109 orang yakni 52 orang buruh laki-laki dan 57 orang buruh perempuan. Dengan demikian, hak dan kewajiban buruh di bagian perawatan kebun kelapa sawit diatur sesuai dengan aturan Kerja Buruh Harian Lepas (BHL) yang berlaku adalah sebagai berikut:

1. BHL hanya boleh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam sebulan, karena jika BHL bekerja selama 21 hari berturut-turut dalam 3 bulan maka status merubah menjadi permanen (PKWTT). Atasan dilapanmkgan harus dapat mengatur pola ini untuk BHL.
2. Walaupun status BHL, maka harus tetap ada perjanjian kerja tertulis selayaknya karyawan tetap/kontrak yang mengatur hak dan kewajiban BHL yang berbeda dengan karyawan tetap/kontrak (contoh terlampir). HR unit/KTU bertanggung jawab untuk hal ini.
3. Upah BHL per hari adalah UMK/21 untuk kebun yang mempekerjakan BHL 5 hari dalam seminggu atau UMK/25 untuk kebun yang mempekerjakan BHL 6 hari dalam seminggu. Untuk BHL No Work No Pay.
4. BHL tetap diikutkan BPJS Ketenaga Kerjaan tetapi hanya untuk 2 program yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKm) saja. Beberapa petugas BPJS di kantor tertentu belum paham masalah ini. Tugas

HR/KTU untuk berargumentasi dengan berdasarkan aturan yang ada.

5. BHL seharusnya diikuti sertakan dalam BPJS Kesehatan tetapi melihat pelayanan BPJS Kesehatan yang gagal melayani KHT di beberapa kebun, maka diputuskan sementara ini BHL tetap menggunakan plafon kesehatan sampai BPJS Kesehatan siap. HR/KTU harus dapat berargumentasi dengan menunjukkan bukti pelayanan BPJS Kesehatan yang tidak optimal di beberapa kebun.
6. Jika jumlah hari kerja BHL dalam point 1 tidak dilanggar, sebenarnya kewajiban THR bagi perusahaan tidak ada, walaupun mau diberikan proporsional sesuai hari kerja dalam setahun. Tetapi yang sekarang terjadi ada beberapa tuntutan THR senilai UMK. Dan jika kasus ini ke Disnaker/PHI perusahaan akan kalah karena ketentuan point 1 sudah dilanggar.

Jika perusahaan sudah memperlakukan BHL seperti points diatas maka boleh mempekerjakan karyawan dengan status BHL tanpa batas waktu. Tidak ada kewajiban promosi karena masa kerja, tetapi hanya dilihat kinerja saja. Sebelum menuntut haknya tersebut tentunya setiap buruh harus menjalankan tugas/kewajibannya terlebih dahulu. Adapun tugas/kewajiban yang harus dikerjakan oleh buruh bagian perawatan kebun kelapa sawit terdiri dari beberapa pekerjaan yaitu menyiram, memupuk, dan merumput di area penanaman kelapa sawit, serta memindahkan bibit kelapa sawit ke lahan siap tanam. Pekerjaan tersebut dilakukan oleh semua buruh bagian perawatan, baik buruh laki-laki maupun buruh perempuan.

#### **4.1.6 Waktu Kerja Buruh Bagian Perawatan**

Waktu kerja di perkebunan kelapa sawit bagian perawatan pada hari Senin - Kamis mulai dari pukul 07.00 s/d 17.00 WIB, kalau hari Jum'at mulai pukul 07.00 s/d 12.00 WIB, kemudian untuk hari sabtu mulai pukul 07.00 s/d 15.00. jadi, dapat dikatakan bahwa buruh bekerja sebanyak 6 hari dalam

seminggu atau 24/25 hari dalam sebulan, karena khusus hari minggu kegiatan kerja di liburkan kecuali ada lembur. Kemudian, terdapat cuti khusus bagi buruh perempuan ketika mengalami haid/menstruasi dan saat masa kehamilan hingga melahirkan. Diperoleh informasi bahwa diberikannya cuti saat perempuan haid/menstruasi dan saat pasca melahirkan, karena wanita saat sedang haid tidak boleh bekerja berat, terus kalau wanita hamil tidak boleh bekerja pada bagian pertilizer ataupun pestisida, sebab dikhawatirkan mempengaruhi janin.

## **4.2 Persiapan Penelitian**

Persiapan penelitian merupakan tahap awal yang harus dilakukan oleh peneliti sebelum peneliti melaksanakan penelitian di lapangan. Berikut ini ada beberapa persiapan yang dilakukan peneliti sebelum melakukan penelitian:

### **4.2.1 Persiapan Administrasi**

Persiapan administrasi dalam penelitian terdiri dari pengurusan surat izin penelitian. Pengurusan surat izin penelitian ini harus melalui izin persetujuan dari kedua pembimbing. Selanjutnya, membuat permohonan penelitian kepada pihak fakultas.

Setelah surat izin penelitian dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi UIN Raden Fatah Palembang dengan nomor: B- 408/ Un.09/06/2019 yang dikeluarkan pada tanggal 28 Juni 2019 yang ditujukan kepada Direktur PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumsel. Kemudian, pihak perusahaan memberikan respon positif atas surat yang saya ajukan, dan menyetujui akan adanya penelitian yang saya lakukan pada tanggal 12 Juli 2019 dengan nomor surat: 030/PT-MAPS/VII/2019.

#### 4.2.2 Persiapan Alat Ukur

Persiapan alat ukur yang dilakukan peneliti berupa penyusunan alat ukur yang akan digunakan dalam pengambilan data penelitian. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert. Penulis membuat sendiri alat ukur berdasarkan karakteristik dari etos kerja yang dikemukakan oleh Priansa (2016) yakni keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan. Selanjutnya, karakteristik tersebut dikembangkan menjadi 68 *item* yang terdiri dari 44 *item favorable* dan 24 *item unfavorable*. Adapun sebaran *item* (blue print) skala etos kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Blue Print Skala Etos kerja Sebelum Uji Coba (Try Out)**

No.	Karakteristik	Indikator	Aitem		Total Aitem
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Keahlian interpersonal	Sopan	1	28	25
		Menyenangkan dan disenangi	2, 55	29	
		Rendah hati dan menolong	3, 30		
		Emosi yang stabil	4	31	
		Bersahabat dan kerjasama	5, 56	32	
		Loyal	6	33	
		Perhatian dan apresiatif	7	34	
		Tekun dan sabar	8	35	
		Kerja keras dan keras dalam kemauan	9, 57	36	
		Gembira	10	37	
		Rapi	11	38	
		Cerdik dan Banyak ide	12, 58	39	
		Produktif	13, 40,		

2.	Inisiatif		68		25
		Efektif dan efisien	14, 59	41	
		Ambisius dan Gigih	15, 60	42	
		Antusias	16,43		
		Daya tahan kerja	17	44	
		Mampu beradaptasi	18	45	
		Dedikasi	19	46	
		Teliti, teratur dan akurat	20, 61	47	
		Mandiri	21	48	
3.	Dapat diadalkan	Mematuhi petunjuk	22, 62	49	18
		Mematuhi peraturan	23, 63	50	
		Dapat dipercaya	24, 64	51	
		Berhati-hati	25, 65	52	
		Jujur	26, 66	53	
		Tepat waktu	27, 67	54	
<b>Jumlah</b>			<b>44</b>	<b>24</b>	<b>68</b>

### 4.3 Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data melalui media skala etos kerja pada buruh laki-laki dan perempuan ini dilakukan dengan melakukan satu kali pengambilan data, yang mana antara uji coba skala (*try out*) dengan pengambilan data untuk penelitian dilakukan pada waktu dan subjek yang sama. Hal ini peneliti lakukan dengan alasan karena jumlah subjek terbatas dan tidak memungkinkan bagi peneliti untuk mengganggu aktivitas perusahaan lain untuk sekedar TO (*try out*), serta membutuhkan waktu dan proses yang cukup lama untuk mendapatkan izin dari pihak perusahaan. Penyebaran skala kepada subjek penelitian dilakukan secara bertahap melalui security dan kemudian dititipkan ke mandor bagian perawatan kebun kelapa sawit, karena buruh sibuk bekerja dan tidak memungkinkan bagi peneliti untuk

membagikannya satu persatu dalam kondisi kebun yang cukup luas. Sehingga, peneliti dalam hal ini tidak dapat memberikan intruksi secara langsung kepada subjek dalam pengisian skala penelitian. Adapun jumlah skala yang peneliti sediakan sebanyak 109 skala sesuai dengan jumlah sampel, namun ada beberapa subjek yang menolak untuk mengisi skala penelitian yang dibagikan dan yang hanya kembali ke peneliti sebanyak 88 skala untuk dianalisis.

#### 4.3.1 Validitas Skala Etos Kerja dan Sebaran *Item*

Setelah dilakukan seleksi *item* maka diperoleh sebanyak 50 *item* yang memenuhi batas nilai signifikansi  $\geq 0,05$  dan dianggap valid atau dapat digunakan untuk penelitian, sedangkan 18 *Item* yang tidak memenuhi batas nilai signifikansi  $\geq 0,05$  dan dinyatakan gugur atau tidak layak digunakan untuk penelitian. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada table di bawah ini:

**Table 5**  
**Blue Print Skala Etos Kerja Uji Coba (Try Out)**

No.	Karakteristik	Indikator	Aitem		Total Aitem
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Keahlian interpersonal	Sopan	1	28	25
		Menyenangkan dan disenangi	2, 55	29*	
		Rendah hati dan menolong	3, 30		
		Emosi yang stabil	4	31*	
		Bersahabat dan kerjasama	5, 56	32*	
		Loyal	6	33*	
		Perhatian dan apresiatif	7	34*	
		Tekun dan sabar	8	35	



		Kerja keras dan keras dalam kemauan	9, 57	36*	
		Gembira	10	37*	
		Rapi	11*	38	
2.	Inisiatif	Cerdik dan Banyak ide	12, 58	39	25
		Produktif	13, 40, 68*		
		Efektif dan efisien	14, 59	41	
		Ambisius dan Gigih	15*, 60	42*	
		Antusias	16*, 43		
		Daya tahan kerja	17*	44	
		Mampu beradaptasi	18	45	
		Dedikasi	19*	46	
		Teliti, teratur dan akurat	20*, 61	47	
		Mandiri	21	48*	
3.	Dapat diadalkan	Mematuhi petunjuk	22, 62	49	18
		Mematuhi peraturan	23, 63	50	
		Dapat dipercaya	24, 64	51	
		Berhati-hati	25, 65	52	
		Jujur	26, 66	53*	
		Tepat waktu	27, 67	54*	
	<b>Jumlah</b>		<b>44</b>	<b>24</b>	<b>68</b>

**Keterangan: \* Item Gugur**

Setelah *item-item* yang gugur tersebut dikeluarkan, maka distribusi sebaran *item* pada skala etos kerja berubah menjadi seperti yang tampak pada table di bawah ini:

**Table 6**  
**Blue Print Sebaran Skala Etos Kerja Setelah Uji Coba**  
**(Untuk Penelitian)**

No.	Karakteristik	Indikator	Aitem		Total Aitem
			<i>Favora ble</i>	<i>unfava rable</i>	
1.	Keahlian interpersonal	Sopan	1	28	17
		Menyenangkan dan disenangi	2, 55		
		Rendah hati dan menolong	3, 30		
		Emosi yang stabil	4		
		Bersahabat dan kerjasama	5, 56		
		Loyal	6		
		Perhatian dan apresiatif	7		
		Tekun dan sabar	8	35	
		Kerja keras dan keras dalam kemauan	9, 57		
		Gembira	10		
		Rapi		38	
2.	Inisiatif	Cerdik dan Banyak ide	12, 58	39	17
		Produktif	13, 40		
		Efektif dan efisien	14, 59	41	
		Ambisius dan Gigih	60		
		Antusias	43		
		Daya tahan kerja		44	
		Mampu beradaptasi	18	45	
		Dedikasi		46	
		Teliti, teratur dan akurat	61	47	
		Mandiri	21		
		Mematuhi petunjuk	22, 62	49	16

3.	Dapat diadalkan	Mematuhi peraturan	23, 63	50	
		Dapat dipercaya	24, 64	51	
		Berhati-hati	25, 65	52	
		Jujur	26, 66		
		Tepat waktu	27, 67		
<b>Jumlah</b>			<b>37</b>	<b>13</b>	<b>50</b>

### 4.3.2 Reliabilitas Skala Etos Kerja

Adapun hasil uji reliabilitas terhadap *item-item* yang valid yang diperoleh dari uji skala etos kerja menunjukkan *alpha cronbach* 0,841.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b><i>Reliability Statistics</i></b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,841	50

Dengan demikian, skala etos kerja dapat dikatakan reliable dan layak karena jika skor reliabilitas semakin mendekati angka 1, maka semakin baik dan tinggi skor reliabilitas ukur yang digunakan (Alhamdu, 2016).

## 4.4 Hasil Penelitian

### 4.4.1 Kategori Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dapat dibuat deskripsi dengan membuat kategorisasi subjek penelitian berdasarkan norma empirik. Kategorisasi berdasarkan norma empirik didapatkan dari hasil data perhitungan menggunakan *SPSS (Statistical Package For The Social Sciences)* versi 23 for *Windows*. Deskripsi penelitian pada variable etos kerja dapat dilihat dalam table di bawah ini:

**Tabel 8**  
**Kategorisasi Skala Etos Kerja Berdasarkan Norma**  
**Empirik**

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total Skor	88	143	186	169,06	8,379
Valid N (listwise)	88				

Berdasarkan hasil analisis dengan bantuan Program *SPSS (Statistical Package For The Social Sciences)* versi 23 for Windows menunjukkan bahwa nilai skor total skala etos kerja pada buruh laki-laki dan perempuan di bagian perawatan kebun kelapa sawit PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumsel bergerak dari 143 sampai 186 dengan mean sebesar 169,06 dan standar deviasi sebesar 8,379. Selanjutnya, setelah mengetahui skor empirik (ME) skala etos kerja maka dilakukan penggolongan dalam tiga kategori yaitu, kategori rendah, sedang dan tinggi. Banyaknya jenjang kategorisasi diagnosis yang akan dibuat biasanya tidak lebih dari lima jenjang, tapi juga tidak kurang dari tiga (Azwar, 2010). Dalam hal kategorisasi etos kerja berdasarkan jenis kelamin pada buruh bagian perawatan kebun kelapa sawit milik PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumsel dengan ketentuan skor  $X > 177$  untuk kategori tinggi dan skor  $160 < X \leq 177$  sebagai nilai untuk kategori sedang. Sementara untuk skor kategori rendah dapat diketahui dari nilai yang berada di bawah  $X \leq 160$ . Adapun, rincian kategorisasi etos kerja buruh laki-laki dan buruh perempuan secara umum dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 9**  
**Kategorisasi Skala Etos Kerja**

<b>Skor</b>	<b>Kategori</b>	<b>Laki-laki</b>	<b>Perempuan</b>	<b>Persentase</b>
$X > 177$	Tinggi	3 (7,9%)	8 (16%)	11 (12,5%)
$160 < X \leq 177$	Sedang	30 (79%)	37 (74%)	67 (76,1%)
$X \leq 160$	Rendah	5 (13,1)	5 (10%)	10 (11,4%)
<b>Total</b>		<b>38</b>	<b>50</b>	<b>88(100%)</b>

Untuk skor 160 yang menjadi nilai untuk kategorisasi rendah diperoleh dari pengurangan mean empirik dengan standar deviasi empirik ( $169,06 - 8,379 = 160,681$  dibulatkan menjadi 160). Sedangkan, untuk kategori sedang diperoleh nilai dari penambahan mean empirik dengan standar deviasi empirik ( $169,06 + 8,379 = 177,439$  dibulatkan menjadi 177). Dan untuk kategori tinggi diperoleh dari nilai di atas kategorisasi sedang yaitu  $X > 177$ .

Dari kategorisasi tabel di atas diketahui bahwa sebagian buruh laki-laki dan perempuan khususnya di bagian perawatan kebun kelapa sawit PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumsel dalam kategori rendah yaitu sebanyak 5 orang buruh laki-laki atau sebesar 13,1%. Dan sebanyak 5 orang buruh perempuan atau sebesar 10%. Sementara sisanya berada dalam kategorisasi tinggi dan sedang. Selanjutnya, untuk kategorisasi tinggi sebanyak 3 orang untuk laki-laki atau 7,9% dan 8 orang untuk perempuan atau 16% serta kategorisasi sedang 30 orang laki-laki atau 79% dan 37 orang perempuan atau 74%.

**Tabel 10**  
**Kategorisasi Skala Etos kerja laki-laki**

	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>
Skor Etos Kerja Laki-Laki	38	144	181	167,63	8,515
Valid N	38				

(listwise)					
------------	--	--	--	--	--

**Tabel 11**  
**Kategorisasi Skala Etos Kerja Perempuan**

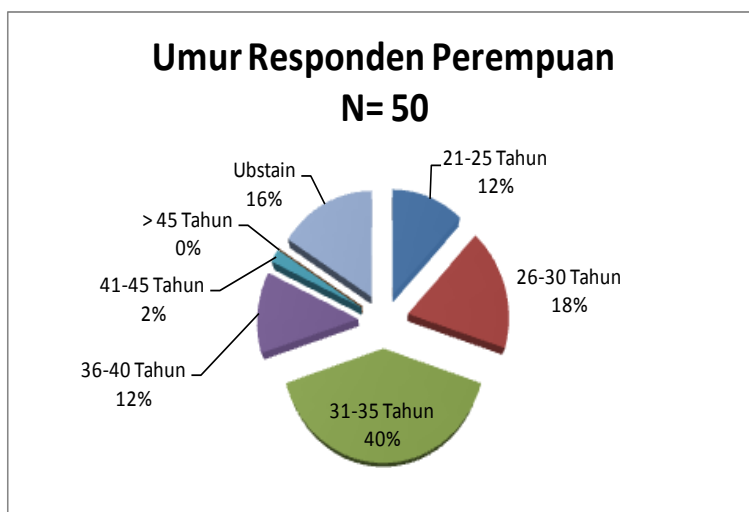
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Skor Etos Kerja Perempuan	50	143	186	170,14	8,194
Valid N (listwise)	50				

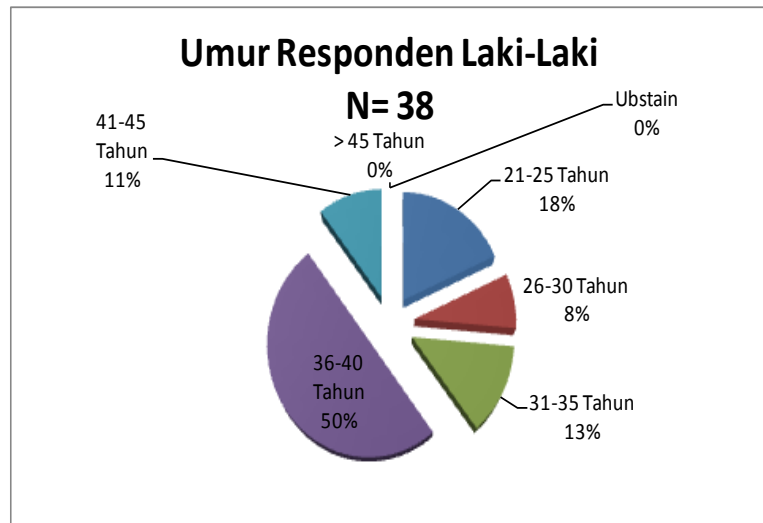
Berdasarkan table diatas, terlihat bahwa mean pada varian laki-laki lebih kecil dari mean perempuan ( $167,63 < 170,14$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa etos kerja perempuan lebih tinggi dari laki-laki.

#### 4.4.2 Deskripsi Data Responden

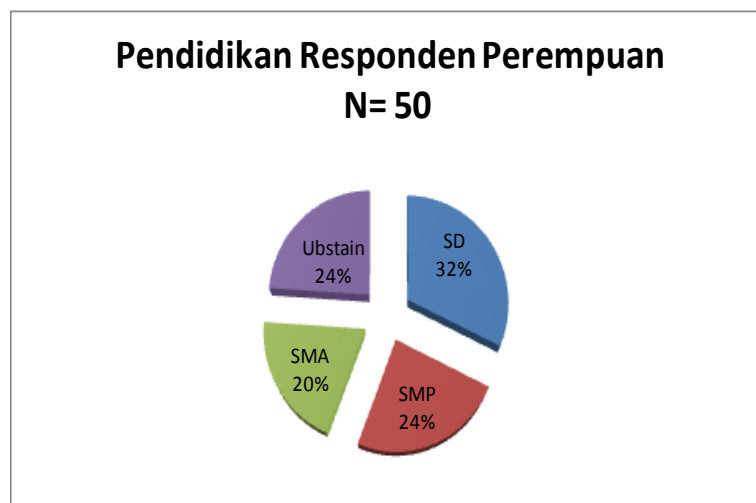
Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di perkebunan PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumsel khususnya bagian perawatan kebun kelapa sawit diperoleh data responden berupa data Umur, pendidikan, pendapatan dan status kerja. Adapun data dari masing-masing responden dikemukakan dalam bentuk diagram pie dan tabel yakni sebagai berikut:

**Gambar 1**  
**Data Responden Perempuan dan Laki-Laki berdasarkan umur**

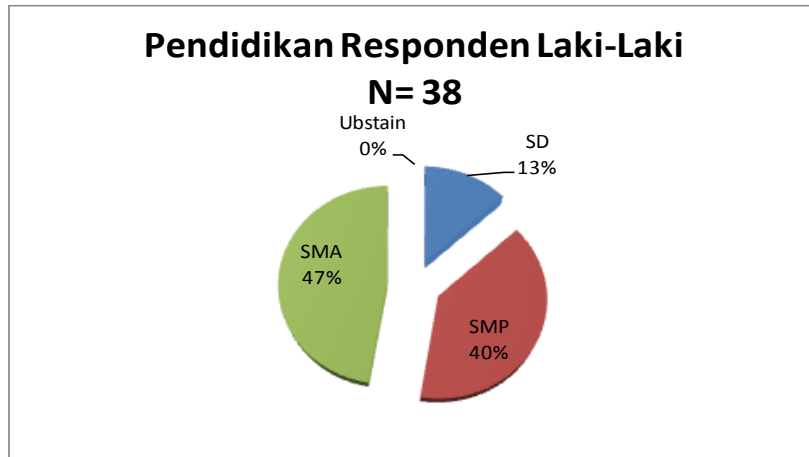




**Gambar 2**  
**Data Responden Perempuan dan Laki-Laki**  
**berdasarkan Pendidikan**







**Tabel 12**  
**Data Responden Perempuan dan Laki-Laki**  
**Berdasarkan Pendapatan**

<b>Pendapatan</b>	<b>Laki-Laki</b>	<b>Perempuan</b>
≥ 500.000 s/d Rp. 1000.000	0	0
≥ 1.500.000 s/d Rp. 2.000.000	0	0
≥ 2.500.000 s/d Rp. 3.000.000	0	50
≥ 3.500.000 s/d Rp. 4.000.000	38	0
Ubstaint	0	0
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>50</b>

Keterangan:

jumlah gaji/hari=Rp. 120.000

Gaji Laki-Laki= Rp. 120.000/hari x 26 hari = Rp. 3.120.000

Gaji Perempuan= Rp. 120.000/hari x 21 hari = Rp. 2.520.000

**Tabel 13**  
**Data Responden Perempuan dan Laki-Laki**  
**Berdasarkan Status Kerja**

<b>Status Kerja</b>	<b>Laki-Laki</b>	<b>Perempuan</b>
BHL (Buruh Harian Lepas)	38	50
BHT (Buruh Tetap)	0	0
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>50</b>

#### **4.4.3 Hasil Uji Asumsi**

##### **a. Uji Normalitas**

Menurut Reza (2016) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah skor data yang diteliti berdistribusi normal atau tidak sebagai salah satu syarat pengujian asumsi sebelum tahapan uji analisis statistik untuk membuktikan uji hipotesis. Adapun Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *One Sample Kolmogorov Sminov Z* (KS-Z) dengan ketentuan data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi  $>0,05$ . Adapun hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

**Tabel 14**  
**Hasil Uji Normalitas**

<b><i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i></b>			
		Etos Kerja Laki-Laki	Etos Kerja Perempuan
N		38	50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	167,63	170,14
	Std. Deviation	8,515	8,194
Most Extreme Differences	Absolute	,201	,167
	Positive	,088	,097
	Negative	-,201	-,167
Kolmogorov-Smirnov Z		1,242	1,179
Asymp. Sig. (2-tailed)		,091	,124

Berdasarkan tabel deskripsi hasil uji normalitas di atas, maka dapat diterangkan bahwa:

1. Hasil uji normalitas terhadap variabel etos kerja pada laki-laki memiliki nilai signifikan 0,091. Berdasarkan data tersebut, maka dapat dikatakan bahwa nilai signifikan etos kerja pada laki-laki lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa data variabel etos kerja pada laki-laki berdistribusi normal.
2. Hasil uji normalitas terhadap variabel etos kerja pada perempuan memiliki nilai signifikan 0,124. Berdasarkan data tersebut, maka dapat dikatakan bahwa nilai signifikan etos kerja perempuan lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa data variabel etos kerja pada perempuan berdistribusi normal.

#### **b. Uji Homogenitas**

Uji homogenitas sangat diperlukan untuk membuktikan data dasar yang akan diolah adalah homogen, sehingga segala bentuk pembuktian menggambarkan yang sesungguhnya bukan dipengaruhi oleh variansi yang terdapat dalam data yang akan diolah (Yusuf, 2014). Dalam penelitian ini untuk menguji homogenitas variansi menggunakan uji F.

Dimana uji F bertujuan untuk menguji asumsi dasar apakah varians kelompok sama atau berbeda, dengan aturan jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, dan  $H_a$  ditolak, jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima. Uji homogenitas dilakukan dengan bantuan *SPSS (Statistical Packages For Social Sciences)* versi 23 for windows. Adapun hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

**Tabel 15**  
**Hasil Uji Homogenitas**  
***Test of Homogeneity of Variances***

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,254	1	86	,615

#### ***Anova***

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	135,854	1	135,854	1,956	,166
Within Groups	5972,862	86	69,452		
Total	6108,716	87			

Dari hasil uji homogenitas diketahui variabel etos kerja mempunyai nilai  $F (1,956) < F_{tabel} (3,95)$  pada taraf signifikansi  $(p) (0,166) > (0,05)$  yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, Hasil tersebut menunjukkan bahwa penyebaran data tersebut homogen.

#### **4.4.2 Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis ini menggunakan statistik parametrik yang dapat dilakukan apabila hasil uji menunjukkan terpenuhinya prasyarat (asumsi) yang diperlukan. Dalam penelitian ini terdapat dua kelompok yang digunakan, yaitu kelompok buruh laki-laki dan buruh perempuan. Reza (2016) mengatakan, uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan etos kerja pada buruh laki-laki dan buruh

perempuan di bagian perawatan kebun kelapa sawit PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumsel. Metode analisis datanya menggunakan analisis *Independent Sampel t-test*. *Independent Sampel t-test* adalah pengujian menggunakan distribusi t terhadap signifikansi perbedaan nilai rata-rata tertentu dari dua kelompok sampel yang tidak berhubungan.

Menurut Liche dkk dalam Reza (2016) jika nilai signifikansi ( $p < 0,05$ ) berarti nilai t-hitung signifikan. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari  $p > 0,05$  berarti nilai t-hitung tidak signifikan, artinya tidak ada perbedaan skor yang signifikan pada dua kelompok.

Uji hipotesis dilakukan dengan bantuan *SPSS (Statistical Packages For Social Sciences)* versi 23 for windows. Adapun hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

**Tabel 16**  
**Hasil Uji Hipotesis**  
**Group Statistics**

	Kelompok	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Skor Etos Kerja	Laki-Laki	38	167,63	8,515	1,381
	Perempuan	50	170,14	8,194	1,159

**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances	
		F	Sig.
Skor Etos Kerja	Equal variances assumed	,254	,615
	Equal variances not assumed		

**Independent Samples Test**

		t-test for Equality of Means			
		T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
Skor Etos Kerja	Equal variances assumed	-1,399	86	,166	-2,508
	Equal variances not assumed	-1,391	78,169	,168	-2,508

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel di atas di dapatkan bahwa nilai signifikansi (2 tailed) sebesar 0,166 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi (2 tailed) lebih besar dari 0,05 ( $0,166 > 0,05$ ), kemudian, perbandingan t-hitung dan t-tabel pada  $p=0,05$  menunjukkan t- hitung < t- tabel ( $-1,399 < 1,98793$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan etos kerja berdasarkan jenis kelamin pada buruh bagian perawatan kebun kelapa sawit di PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumsel.

#### **4.5 Pembahasan**

Penelitian ini menggunakan analisis *independent sampel t-test*. *Independent Sampel t-test* adalah pengujian menggunakan distribusi t terhadap signifikansi perbedaan nilai rata-rata tertentu dari dua kelompok sampel yang tidak berhubungan. Dua kelompok yakni buruh laki-laki dan buruh perempuan yang bekerja di perkebunan milik PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumsel khususnya buruh di bagian perawatan kebun kelapa sawit yang beralamat di Desa Dawas Kec. Keluang Kab. Musi Banyuasin dengan luas lahan lebih kurang 1.789 Ha. PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumsel berkantor pusat di Jl. Kolonel Sulaiman Amin Kel. Karya Baru, Kec. Alang-Alang Lebar Kota Palembang. Dalam penelitian ini peneliti ingin membuktikan hipotesis yang diajukan oleh peneliti bahwa ada perbedaan etos kerja berdasarkan jenis kelamin. Adapun hasil analisis yang diperoleh adalah nilai signifikansi (2 tailed) sebesar 0,166 yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi (2 tailed) lebih besar dari 0,05 ( $0,166 > 0,05$ ) dengan perbandingan t-hitung dan t-tabel pada  $p=0,05$  menunjukkan t- hitung < t- tabel ( $-1,399 < 1,98793$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sehingga, hipotesis yang peneliti ajukan tidak terbukti yang mana hasil analisis yang diperoleh adalah tidak ada perbedaan etos kerja berdasarkan jenis kelamin pada buruh bagian perawatan kebun kelapa sawit di PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumsel.

Menurut Priansa (2017) secara internal etos kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor salah satu diantaranya adalah jenis kelamin. Jenis kelamin merupakan penyifatan atau pembagian dua jenis kelamin manusia yang ditentukan secara biologis yang melekat dalam jenis kelamin tertentu. Jenis kelamin laki-laki identik dengan otonom, independen, ambisi, agresif, mampu mengontrol keadaan, sementara perempuan identik dengan keterikatan, dependen, berkorban, pengasuh anak, dan segala hal yang berkaitan dengan kelemahanlembutan (Jurdi, 2016). Menurut teori *Nature*, anatomi biologi perempuan yang berbeda dengan laki-laki menjadi faktor utama dalam penentuan peran sosial kedua jenis kelamin ini. Laki-laki menjadi peran utama di dalam masyarakat karena dianggap lebih potensial, lebih kuat dan lebih produktif. Organ reproduksi dinilai membatasi ruang gerak perempuan, seperti saat mereka mengalami kehamilan, kelahiran dan menyusui, sehingga menimbulkan perbedaan fungsi, perempuan berperan di sektor domestik dan laki-laki berperan di sektor publik. Menurut teori ini perbedaan peran perempuan dan laki-laki bersifat kodrati.

Ditinjau dari hasil kategorisasi subjek penelitian di dapatkan kategorisasi laki-laki dan perempuan secara keseluruhan menunjukkan persentase dengan kategori tinggi sebanyak 11 orang (12,5%), kategori sedang sebanyak 67 orang (76,1%), dan kategori rendah sebanyak 10 orang (11,4%), adapun tujuan dari kategorisasi ini adalah menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang berdasarkan atribut yang diukur (Reza, 2016). Dengan skor rendah pada buruh laki-laki 5 orang dengan persentase 13,1% dan buruh perempuan terdapat 5 orang dengan persentase 10%, dalam hal ini mereka yang memiliki skor rendah termasuk dalam kategori buruh yang memiliki etos kerja yang rendah atau kurang baik ditempat kerja, artinya mereka tidak memiliki keahlian interpersonal yang baik, tidak punya inisiatif dan tidak bisa diandalkan ditempat kerja. Lalu, di

skor sedang terdapat 30 orang buruh laki-laki dengan persentase 79% dan terdapat 37 orang buruh perempuan dengan persentase 74%, bahwa buruh yang memiliki skor sedang diindikasikan memiliki etos kerja yang cukup baik, artinya mereka memiliki keahlian interpersonal yang cukup baik, memiliki inisiatif kerja yang cukup baik, dan cukup dapat diandalkan di tempat kerja. Selanjutnya, di skor tertinggi terdapat 3 orang buruh laki-laki dengan persentase 7,9% dan 8 orang buruh perempuan dengan persentase 16%, hal ini diindikasikan bahwa buruh memiliki etos kerja yang sangat baik, artinya mereka memiliki keahlian interpersonal yang baik di tempat kerja, memiliki inisiatif yang tinggi, dan selalu dapat diandalkan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa buruh laki-laki dan buruh perempuan memiliki etos kerja dengan taraf yang sama, yang mana etos kerja keduanya mayoritas berada pada taraf yang sedang. Hal ini juga yang membuat penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti memiliki hasil tidak ada perbedaan etos kerja berdasarkan jenis kelamin pada buruh bagian perawatan kebun kelapa sawit di PT. Mitra Anugerah Perkasa Sumsel. Peneliti berasumsi bahwa tidak adanya perbedaan etos kerja berdasarkan jenis kelamin pada buruh bagian perawatan kebun kelapa sawit disebabkan karena jenis pekerjaan di bagian perawatan kebun kelapa sawit tidak dibedakan antara laki-laki maupun perempuan, keduanya melakukan pekerjaan yang sama yaitu merumput, menyiram, dan memupuk kebun kelapa sawit dan juga semua fasilitas pendukung pekerjaan telah disediakan oleh pihak perusahaan yakni peralatan kerja meliputi: parang untuk merumput, penyemprot untuk menyiram kebun, berbagai macam pupuk, cangkul, dll. Serta, disediakan perumahan khusus untuk buruh yang sudah berkeluarga dan bagi buruh yang rumahnya sangat jauh dari lokasi perkebunan. Keadaan yang terjadi tersebut dapat meningkatkan kenyamanan buruh dalam bekerja dan bisa menjadi faktor pendorong etos kerja,



sehingga etos kerja buruh semakin meningkat karena merasa bersemangat dalam bekerja. Hal ini selaras dengan pendapat Busro (2017) salah satu strategi yang dapat dilakukan oleh manajemen agar seluruh karyawannya mempunyai etos kerja yang tinggi ialah menyediakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan karyawan. Lalu, selain sarana dan prasarana yang diberikan oleh perusahaan standar upah yang diterima oleh buruh laki-laki dan perempuan juga bernilai sama yaitu Rp. 120.000/hari dengan status kerja yang sama yaitu sebagai buruh harian lepas (BHL).

Selain itu juga usia rata-rata laki-laki dan perempuan masih berada pada usia produktif atau masih dibawah usia 60 tahun yakni usia 21-25 tahun sebanyak 18% untuk laki-laki dan 12% untuk perempuan, usia 26-30 tahun sebanyak 8% untuk laki-laki dan 18% untuk perempuan, usia 31-35 tahun sebanyak 13% untuk laki-laki dan 40 % untuk perempuan, usia 36-40 tahun sebanyak 50% untuk laki-laki dan 12 % untuk perempuan, usia 41-45 tahun sebanyak 11% untuk laki-laki dan 2 % untuk perempuan. Secara empiris, umur berpengaruh terhadap perilaku seorang individu, termasuk kemampuannya untuk bekerja, merespon stimulus yang dilancarkan oleh individu lainnya. Pada usia 60 tahun, kekuatan fisik tidak akan menunjang semangat dan pengalaman yang tinggi, sehingga di usia tersebut produktivitas individu akan menurun (Marliani, 2015).

Berdasarkan informasi yang peneliti peroleh selanjutnya bahwa faktor ekonomi adalah salah satu alasan responden tetap giat bekerja karena rata-rata pendidikan subjek dalam penelitian ini adalah tamatan SD, SMP, paling tinggi tamat SMA. Adapun persentase buruh yang tamat SD yakni 13% untuk laki-laki dan 32% untuk perempuan, lalu persentase buruh yang tamat SMP yaitu 40% untuk laki-laki dan 24% untuk perempuan, kemudian persentase buruh yang tamat SMA adalah 47% untuk buruh laki-

laki dan 20% untuk buruh perempuan. Dilihat dari persentase data pendidikan buruh tersebut dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan buruh laki-laki maupun perempuan paling tinggi adalah tamatan SMA. Sedangkan, zaman sekarang persaingan dalam mencari kerja sangat tinggi, apalagi di perusahaan lebih mengutamakan sarjana yang memiliki skill tertentu. Sehingga, bukan hal yang mengherankan jika subjek mempertahankan pekerjaannya sebagai buruh di perkebunan kelapa sawit dengan senantiasa berperilaku baik dan senantiasa memberikan yang terbaik untuk kemajuan perusahaan walaupun kondisi pekerjaan menguras banyak tenaga dan berada di alam terbuka dengan cuaca yang panas. Selaras dengan hal ini, Priansa (2017) menyatakan bahwa pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat, sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi. Pendidikan erat kaitannya dengan pembentukan karakter dan etos kerja dalam jangka panjang, karena pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan. Melalui pendidikan yang baik maka dalam diri pegawai akan terbentuk etos kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil observasi, peneliti melihat bahwa buruh perempuan lebih giat dalam bekerja dan lebih taat aturan, namun saat peneliti mengamati aktivitas buruh secara berkelanjutan ternyata hanya sebagian kecil buruh laki-laki yang tidak patuh aturan, misalnya: datang telat dan pulang sebelum waktunya, serta sering mangkir dari kerjaan. Berdasarkan informasi yang peneliti peroleh, ternyata buruh laki-laki yang sering datang telat dan pulang sebelum waktunya itu adalah buruh yang bekerja pulang dan pergi ke rumahnya masing-masing dengan jarak tempuh yang cukup jauh dan takut nanti pulang kemalaman, sebab jalanan yang ditempuh melewati hutan. Sedangkan buruh perempuan mayoritas tinggal di perumahan yang disediakan perusahaan bersama suami dan anak-anaknya, sehingga tidak ada alasan untuk datang telat. Baik buruh laki-laki maupun perempuan semuanya terikat pada

aturan perusahaan, sehingga mau tidak mau sebagai pekerja tentunya harus menjaga sikapnya dan senantiasa mengikuti prosedur yang berlaku kalau tidak mau mendapatkan teguran atau surat peringatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sulistyowati (2015) yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan etos kerja diantara pembatik laki-laki dan pembatik perempuan. Sehingga, dapat diketahui bahwa adanya perbedaan etos kerja berdasarkan jenis kelamin memiliki peluang yang sangat kecil untuk terbukti karena ada banyak faktor lainnya yang dapat mempengaruhi etos kerja seseorang. Hal tersebut selaras dengan teori *Nurture* yang berbunyi bahwa perbedaan laki-laki dan perempuan tidak ditentukan oleh faktor biologis, melainkan diskonstruksi oleh masyarakat. (Florence dan Paludi, dalam Nurhayati, 2014). Menurut teori ini dapat diketahui bahwa jenis kelamin tidak menjadi faktor penentu perbedaan laki-laki dan perempuan, melainkan karena dibentuk oleh budaya/lingkungan sosial masing-masing individu tersebut. Lalu, didukung oleh pendapat Komarudin Hidayat bahwa Al-Qur'an mempersilahkan kepada manusia untuk mengasah kecerdasannya melalui interpretasi-interpretasi. Hal ini mengindikasikan, bahwa ketertinggalan kaum perempuan dari kaum laki-laki atau sebaliknya, bukanlah tergantung pada pemberian/given (qodrat) Tuhan, tetapi disebabkan oleh pilihan (*ikhtiyar*) manusia itu sendiri. Jadi, nasib baik dan buruk tidak terkait dengan faktor jenis kelamin. Selanjutnya, menurut Muffasir kontemporer, Quraish Shihab (1999: XXX), Adam maupun Hawa diciptakan dari asal yang satu nafs yakni *nafs Waahidah*. Oleh karena tidak ada perbedaan asal tercipta Adam dan Hawa, kedua makhluk ini sebagai mitra yang setara. Shihab mengindikasikan bahwa perempuan tidak untuk disanjung dan tidak untuk diinjak-injak, melainkan sebagai makhluk yang sejajar dengan laki-laki (Nurhayati, 2014).

Berdasarkan penjelasan di atas berarti perbedaan etos kerja laki-laki dan perempuan tidak semata-mata dilihat dari jenis kelaminnya saja, namun ada banyak faktor yang mempengaruhinya salah satu diantaranya adalah atas usaha manusia itu sendiri untuk merubah hidupnya menjadi lebih baik. Hal ini sesuai dengan isyarat Al-Qur'an dalam Q.S. Al-Nisa [4]:32 sebagai berikut:

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبْنَ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا

Artinya: "Janganlah kamu irih hati terhadap keistimewaan yang dinuguhkan Allah terhadap sebagian kamu atas sebagian yang lain. Laki-laki mempunyai hak atas apa yang telah diusahakannya, dan perempuan juga mempunyai hak atas apa yang diusahakannya (Q.S. Al-Nisa [4]:32)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah telah menciptakan manusia dengan kelebihanannya masing-masing baik laki-laki maupun perempuan. Laki-laki diciptakan dengan keistimewaan tersendiri yang terdapat pada dirinya, demikian juga perempuan diciptakan dengan keistimewaan padanya. Sehingga, Allah memberikan hak yang sama pada keduanya untuk berusaha sebaik mungkin dalam meningkatkan kualitas hidupnya.

Dengan demikian, peneliti menarik kesimpulan bahwa baik/buruknya etos kerja tergantung pada bagaimana individu baik laki-laki maupun perempuan memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang baik bagi kehidupannya, sehingga berawal dari suatu pandangan yang baik mengenai pekerjaan akan mencerminkan perilaku yang baik pula ditempat kerja.

#### **4.5 Keterbatasan Penelitian**

Selayaknya manusia biasa dan jauh dari kesempurnaan, penelitian ini tentunya memiliki keterbatasan. Adapun kelemahan dari penelitian ini ialah penelitian ini hanya meneliti etos kerja yang dilihat berdasarkan perbedaan jenis kelamin saja, sedangkan masih banyak faktor lainnya yang dapat mengungkapkan etos kerja. Lalu, saat pelaksanaan penelitian yakni saat penyebaran skala penelitian peneliti tidak dapat memberikan intruksi secara langsung kepada subjek saat pengisian skala, karena peneliti meminta bantuan mandor bagian perawatan untuk membagikannya dalam jangka waktu selama 3 hari. Selanjutnya, ada beberapa orang yang menolak untuk mengisi skala yang diberikan dengan berbagai alasan, sehingga responden yang ada menjadi berkurang.