

**ANALISIS PERBEDAAN ETIKA KERJA KARYAWAN
BERDASARKAN JENIS KELAMIN PADA PDAM TIRTANADI
CABANG TUASAN MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Program Studi Manajemen*

Oleh :

ARISKA DAMAYANTI

NPM : 1405160143



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 23 Maret 2018, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : ARISKA DAMAYANTI
N P M : 1405160143
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : ANALISIS PERBEDAAN ETIKA KERJA BERDASARKAN
JENIS KELAMIN PADA PDAM TIRTANADI CABANG TUASAN
MEDAN

Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

M. ELFI AZHAR, S.E., M.Si

Penguji II

SRI FITRI WAHYUNI, S.E., M.M

Pembimbing

LILA BISMALA, ST, M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

Sekretaris

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : ARISKA DAMAYANTI
N P M : 1405160143
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : ANALISIS PERBEDAAN ETIKA KERJA BERDASARKAN
JENIS KELAMIN PADA PDAM TIRTANADI CABANG
TUASAN MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

LILA BISMALA, ST., M. Si.

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

H. JANURI, SE, MM, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : *Ariska Damayanti*
NPM : *1405160143*
Konsentrasi : *MSEM (Manajemen Sumber Daya Manusia)*
Fakultas : *Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/*
Perguruan Tinggi : *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ARISKA DAMAYANTI
NPM : 1405160143
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : ANALISIS PERBEDAAN ETIKA KERJA BERDASARKAN
JENIS KELAMIN PADA PDAM TIRTANADI CABANG
TUASAN MEDAN.

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
07-02-2018	angket.		
13-02-2018	Pengolah data & perkelas pendatannya.		
21-02-2018	Semua sistematika & pedoman.		
28-02-2018	Pembahasan jgn hanya mengutip, bahas & bahan sendiri.		
13-03-2018	Saran & perbaikan, seruaikan dgn hasil angket yg rendah.		
14-3-2018	ACC sidang.		

Pembimbing Skripsi

LILA BISMALA, ST., M. Si

Medan, Maret 2018
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

ABSTRAK

Ariska Damayanti, 1405160143. Analisis Perbedaan Etika Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan, Skripsi. 2018.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada perbedaan etika kerja karyawan laki-laki dan perempuan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Adapun sampel dalam penelitian ini yang diambil adalah 56 orang karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, dan uji beda dengan independen sample t-test.

Berdasarkan hasil analisis pada uji beda dengan independen sample t-test level signifikan lebih besar dari pada 0.05 dimana nilai yang diperoleh oleh Equal variances assumed etika kerja nilai t_{hitung} 1,220 sementara t_{tabel} 2,005 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,228 > 0,005$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_a ditolak). Sedangkan Equal variances not assumed etika kerja nilai t_{hitung} 1,201 sementara t_{tabel} 2,005 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.236 > 0.05$. berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_a ditolak). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan nilai Etika kerja laki-laki dan perempuan.

Sedangkan dari hasil jumlah skor pada *Group Statistics* terlihat rata-rata (*mean*) untuk laki-laki adalah 88,54 dan perempuan adalah 86,08 artinya bahwa rata-rata nilai laki-laki lebih tinggi dari pada nilai perempuan. Perbedaan rata-rata (*mean difference*) sebesar 2.468 (88,54-86,08) dan perbedaan berkisar antara -1,58 sampai 6,52. Maka dapat disimpulkan terdapatnya perbedaan etika kerja antara laki-laki dan perempuan

Kata Kunci: Etika Kerja, Jenis Kelamin.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr Wb.

Puji Syukur kehadiran Allah SWT, bahwa atas rahmat hidayah dan karunia-Nya maka penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Analisis Perbedaan Etika Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan”**. Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak. Banyak pihak yang membantu penulis dalam melaksanakan skripsi ini. Dikarenakan selama proses penulisan, penulis mengalami beberapa kendala seperti penyusunan kata, kalimat, maupun materi penyampaiannya. Untuk itu penulis mengucapkan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Teristimewa kepada Ayahanda Sugianto S dan Ibunda Titien Suhartini tercinta, yang telah memberikan kasih sayang, dorongan dan bantuan doa maupun moril kepada penulis hingga selesainya skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE M.Si, selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, SE M.Si, selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Lila Bismalah, ST, M.Si, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis demi selesainya skripsi ini.
7. Seluruh Staff Pengajar Universitas Muhammadiyah Sumatera utara yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama ini.
8. Seluruh Karyawan/i PDAM Tirtanadi yang telah memberi izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
9. Kepada Abang dan adik kandung saya Yunanto Aditya Prabowo dan Chandra Rizky Al-Fikri, serta adik sepupu saya Fajar Ananta sembiring dan seluruh Keluarga Besar SN dan HS yang selalu memberikan bantuan, dukungan dan doa kepada penulis.
10. Sahabat- sahabatku Kharina, Ika, Wiwik, Mifta, Nona, Wulan, Fika, Sintia, Rima, Efi dan Seluruh anak kost Mahameru 37A yang telah memberikan semangat dan bantuannya.
11. Untuk seluruh teman-temanku Puput Putri Indah Lestari, Putri Yeni Lestari, Rani Anggraini, Denis Prayogo, Yuda Musafli, Iqbal Sidik, dan

seluruh mahasiswa stambuk 2014, khususnya anak C Manajemen atas segala suka dan duka yang dilewati bersama dan terima kasih atas bantuan dan dukungan semangat kerjasama kalian.

Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas. Semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya dan memberikan balasan yang setimpal atas semua amal baik yang telah diberikan kepada penulis selama penyusunan skripsi ini. Penulis berharap, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua, Amin. Akhir kata penulis berharap agar skripsi ini dapat mencapai maksud yang diinginkan dan dapat menjadi tulisan yang berguna bagi semua pihak.

Wassalamualaikum Wr Wb.

Medan, Februari 2018

Penulis

Ariska Damayanti
1405160143

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
1. Batasaan Masalah.....	5
2. Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1. Tujuan Penelitian	5
2. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Kajian Teoritis	7
1. Etika Kerja.....	7
a. Pengertian Etika Kerja	7
b. Model Etika.....	11
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etika Kerja	12
d. Indikator Etika Kerja	13
e. Jenis-jenis Etika.....	14
f. Fungsi Etika	17

B. Kerangka Berpikir.....	18
C. Hipotesis.....	20
BAB III METODE PENELITIAN.....	21
A. Pendekatan Penelitian.....	21
B. Definisi Operasional.....	21
1. Etika Kerja Karyawan.....	21
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	22
1. Tempat Penelitian.....	22
2. Waktu Penelitian.....	22
D. Populasi dan Sampel.....	23
1. Populasi.....	23
2. Sampel.....	24
E. Sumber Data.....	24
F. Teknik Pengumpulan Data.....	24
1. Wawancara.....	24
2. Angket.....	25
G. Teknik Pengumpulan Data.....	25
1. Uji Validitas.....	25
2. uji Reliabilitas.....	26
3. Uji Statistik T-test.....	27
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	29
A. Hasil Penelitian.....	29
1. Deskripsi Data.....	29
2. Karakteristik Identifikasi Responden.....	30

3. Analisis Data	31
4. Analisis Variabel Penelitian	34
5. Uji Statistik T-test.....	38
B. Pembahasan.....	40
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	42
A. Kesimpulan	42
B. Saran	43

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	23
Tabel III.2 Skala Likert.....	25
Tabel IV.1 Skala Likert	29
Tabel IV.2 Persentasi Jenis Kelamin Responden.....	30
Tabel IV.3 Persentasi Usia Responden.....	31
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Etika Kerja.....	32
Tabel IV.5 Hasil Uji Reliabilitas Etika Kerja	33
Tabel IV.6 Skor Angket Variabel Etika Kerja	34
Tabel IV.7 Group Statistics.....	38
Tabel IV.8 Independent Samples Test.....	39

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Model Etika	11
Gambar II.2 Kerangka Berpikir.....	19

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang pesat menuntut setiap perusahaan, instansi atau organisasi, untuk terus maju dan mampu meningkatkan daya saing dengan competitor yang ada. Untuk mewujudkan tujuan tersebut sebuah organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berbakat, berkualitas, mau bekerja sama dengan tim dan mempunyai semangat kerja yang tinggi.

Manajemen Sumber daya Manusia merupakan ilmu yang mengatur tentang cara pengadaan Sumber daya manusia, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui pelaksanaan kegiatan manajerial dalam rangka mencapai tujuan organisasi/perusahaan (Khair, 2017:18).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi dalam mencapai sasaran nya. Dalam menjalankan profesinya, SDM mempunyai kewajiban untuk menjaga standar perilaku etis (etika) mereka terhadap organisasi/perusahaan dimana mereka bekerja, profesi mereka, masyarakat dan diri mereka sendiri (Anni, 2004). Etika telah menjadi kebutuhan penting bagi semua profesi yang ada agar tidak melakukan tindakan yang menyimpang dari hukum.

Etika kerja adalah sistem nilai atau norma yang digunakan oleh seluruh karyawan perusahaan, termasuk pimpinannya dalam pelaksanaan kerja sehari-hari. Perusahaan dengan etika kerja yang baik akan memiliki dan mengamalkan

nilai-nilai, yakni: kejujuran, keterbukaan, loyalitas kepada perusahaan, konsisten pada keputusan, kerja sama yang baik, disiplin, dan bertanggung jawab.

Etika adalah disiplin yang berkenaan dengan apa yang baik dan buruk, yang benar dan salah, atau dengan kewajiban dan tanggung jawab moral (Mondy, 2008:30). Etika sumber daya manusia adalah penerapan prinsip-prinsip etika pada hubung-hubungan dan kegiatan-kegiatan sumber daya manusia.

Penilaian tentang perilaku etika dan profesionalisme dalam lingkup kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya mulai dilakukan seiring dengan munculnya kesadaran tentang pentingnya penerapan nilai moral dan kesadaran beretika. Penelitian tentang perilaku etika perlu untuk dilakukan karena diduga bahwa seseorang perlu bertindak untuk berperilaku etika atau tidak dipengaruhi oleh karakteristik individualnya.

Gender adalah perbedaan jenis kelamin berdasarkan budaya, dimana laki-laki dan perempuan dibedakan sesuai dengan perannya masing-masing yang dikonstruksikan oleh kultural setempat yang berkaitan dengan peran, sifat, kedudukan, dan posisi dalam masyarakat. Dalam konsep gender, perbedaan antara laki-laki dengan perempuan berdasarkan konstruksi secara sosial maupun budaya. Perilaku yang menjadi identitas laki-laki maupun perempuan dibentuk melalui proses sosial dan budaya yang telah diperkenalkan sejak lahir.

Beberapa peneliti menyatakan bahwa ada perbedaan etika kerja antara laki-laki dan perempuan, dimana perempuan memiliki tingkat keyakinan yang lebih tinggi terhadap etika, sedangkan laki-laki memilih tingkat keyakinan lebih rendah terhadap etika. Dengan kata lain, perempuan sering dianggap lebih etis dari pada laki-laki. Salah satu penjelasan yang sering digunakan untuk menjelaskan

perbedaan tersebut adalah sosialisasi laki-laki dan perempuan yang beragam, laki-laki diajarkan untuk menekankan persaingan sedangkan wanita diajarkan untuk menekankan hubungan sosial.

Menurut (Elias, 2010) mengatakan bahwa perempuan lebih etis dari pada pria. Hal ini disebabkan karena perempuan lebih berhati-hati dalam mengambil suatu tindakan dan berusaha untuk menghindari risiko yang dapat merugikan dirinya dalam jangka panjang. Berbeda dengan laki-laki yang tidak terlalu memikirkan akibat jangka panjang dalam suatu pengambilan keputusan dan laki-laki tidak suka menaati peraturan yang terlalu ketat. Studi empiris mengenai hubungan jenis kelamin dengan keputusan etis dicampur.

Sedangkan, Hartanto (2001) menyatakan tentang etika menunjukkan adanya perbedaan perkembangan moral berdasarkan jenis kelamin. Penelitian tersebut berhasil menemukan adanya hubungan yang kuat dan konsisten antara pertimbangan moral dan jenis kelamin, yang mengindikasikan bahwa pria memiliki pertimbangan moral yang lebih tinggi dibandingkan dengan wanita. Selain itu Richmond (2001) mengatakan pria lebih cenderung untuk melakukan perilaku tidak etis sebab mereka akan fokus pada kesuksesan secara kompetitif dan cenderung akan mengabaikan aturan demi mencapai kesuksesan. Kebalikannya, wanita lebih berorientasi pada tugas, dan karena itu lebih fokus dalam menyelesaikan tugas dari pada melanggar aturan.

Berbicara tentang Etika kerja karyawan antara laki-laki dan perempuan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan, adanya fenomena yang terjadi masih banyak karyawan yang datang ke kantor tidak tepat waktu dan keluar kantor

sebelum jam pulang, dan ada pun karyawan yang keluar kantor sebelum jam istirahat yang manandakan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih kurang.

Adapun fenomena lain yang penulis temui terdapat karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan menunda pekerjaan demi mengutamakan kegiatan peribadinya. Dan fenomena lain yang penulis temui kurangnya kerja sama antara karyawan laki-laki dan perempuan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga target yang diinginkan tidak tercapai.

Berdasarkan survei diatas, peneliti menemukan perbedaan beretika kerja antara perempuan dan laki-laki. Maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang etika yang berjudul “**Analisis Perbedaan Etika Kerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian awal yang penulis lakukan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan, diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul didalam perusahaan yaitu :

1. Masih banyak karyawan yang kurang disiplin.
2. Masih banyak karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Kurangnya kerja sama antara karyawan laki-laki dan perempuan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Mengingat luasnya permasalahan dan untuk menghindari pembahasan yang tidak terarah serta mengakibatkan tidak tepatnya sasaran yang diharapkan serta ketebatasan waktu penelitian, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah Etika kerja karyawan terhadap jenis kelamin yang ada di dalam PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

2. Rumusan Masalah

Untuk memperjelas permasalahan sebagai dasar penulisan, maka berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah yang menjadi rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana analisis perbedaan Etika kerja karyawan berdasarkan jenis kelamin pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan tentunya mempunyai tujuan yang akan memberikan arah dalam melaksanakan penelitian dan berjalan secara efektif dan efisien. Dengan demikian, tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui analisis perbedaan Etika kerja karyawan berdasarkan jenis kelamin pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi penulis, peneliti ingin menambah pengetahuan dan wawasan tentang perbedaan etika kerja karyawan terhadap jenis kelamin pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
- b. Bagi perusahaan, penulis ingin memberikan saran tentang cara mengatasi Etika kerja karyawan yang tidak baik antara laki-laki dan perempuan.
- c. Bagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan studi keperpustakaan, pembelajaran dan memperkaya penelitian ilmiah di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara khususnya Program Studi Stara-1 fakultas Ekonomi Manajemen.
- d. Bagi pihak lain, penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan etika kerja karyawan. Dan sebagai bahan pengetahuan dan meningkatkan kemampuan untuk memperluas wawasan penelitian dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia yang ada diperusahaan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teoritis

1. Etika Kerja

a. Pengertian Etika Kerja

Secara etimologi, etika berasal dari bahasa Yunani, yaitu *ethos* yang diartikan sebagai “kesedian jiwa akan kesusilaan”. Dari kata *ethos* ini, muncul kata *to ethos* yang memiliki banyak arti antara lain: kebiasaan, adat-istiadat, kesusilaan ataupun sesuatu yang membatasi. Dengan demikian secara praktis etika selain diartikan sebagai suatu pedoman juga dapat diartikan sebagai batasan-batasan dalam bertingkah laku ataupun berbuat sehingga tidak keluar dari yang diinginkan atau diharapkan.

Etika adalah disiplin yang berkenaan dengan apa yang baik dan buruk, yang benar dan salah, atau dengan kewajiban dan tanggung jawab moral (Mondy, 2008, hal. 30). Etika merupakan penyelidikan filsafat tentang bidang moral, yakni berkenaan dengan kewajiban manusia serta tentang yang baik dan yang buruk. Hidup manusia penuh dengan jaringan norma, yang menetapkan serangkaian kewajiban dan larangan, yang senantiasa membelenggu dan mengikat manusia (menurut Siagian dkk. 2011, hal 13).

Sedangkan menurut K. Bertens (2013, hal 3-6) dapat disimpulkan bahwa etika merupakan ilmu yang membahas tentang moralitas atau tentang manusia sejauh berkaitan dengan moralitas. Antara etika dan moral terdapat hubungan yang sangat erat, sulit dibedakan dan tidak terpisahkan satu sama lain. Untuk

memadukan keduanya dapat juga dirumuskan etika itu sebagai suatu ilmu yang menyelidiki tingkah laku moral.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa etika datang dengan suatu gambaran tingkah laku manusia dan kehidupan manusia serta masyarakat yang ideal. Sedangkan apabila etika digabungkan dengan kata “kerja”, yang menjadi etika kerja memiliki arti yaitu nilai-nilai atau kebiasaan yang harus dilakukan ketika berada di lingkungan kerja. Sehingga dapat disimpulkan etika kerja adalah sistem nilai yang dianut secara perorangan yang termasuk etika hubungan antara karyawan dan perusahaan. Etika kerja mengatur hubungan yang lebih bersifat ke dalam (perusahaan), yakni antara karyawan dan perusahaan secara umum.

Kumulasi sikap, perilaku, cara berhubungan dan bagaimana proses kerja dilaksanakan, akan membangun “budaya kerja” yang merupakan salah satu elemen penting dalam perusahaan. Etika kerja meliputi hal-hal berikut ini :

- 1) Karyawan dalam perusahaan :
 - a) Menjadi warga perusahaan yang baik, mentaati peraturan perusahaan dan peraturan perundangan yang berlaku.
 - b) Menggunakan dan mengembangkan potensinya secara optimal untuk kepentingan perusahaan.
 - c) Turut menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan secara bersama-sama membangun budaya kerja yang baik.

2) Karyawan dengan wewenang dan jabatannya di perusahaan :

- a) Menggunakan dengan penuh tanggung jawab untuk kepentingan perusahaan dan tidak untuk kepentingan pribadi atau pihak-pihak tertentu.
- b) Menjaga nama baik perusahaan dalam sikap dan perilakunya, baik di luar maupun di dalam perusahaan.

3) Karyawan dengan atasan dan bawahannya di perusahaan :

- a) Atasan sebagai panutan, pengarah dan pembimbing bawahannya dan bertanggung jawab atas perilaku, kinerja dan unjuk kerja bawahannya di perusahaan.
- b) Bawahan secara aktif mengembangkan diri dan mengekspresikan potensinya dalam arah dan di bawah tanggung jawab atasannya.
- c) Saling menerima, menghargai dan membina kerjasama dalam suasana keterbukaan didasari ketulusan dan itikad baik.

4) Karyawan dengan sesama karyawan :

- a) Saling menghargai, mendorong semangat dan membina kerjasama dalam tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.
- b) Mengembangkan integritas, keterbukaan dan kelingpahaman dalam hubungan yang harmonis sebagai warga perusahaan.

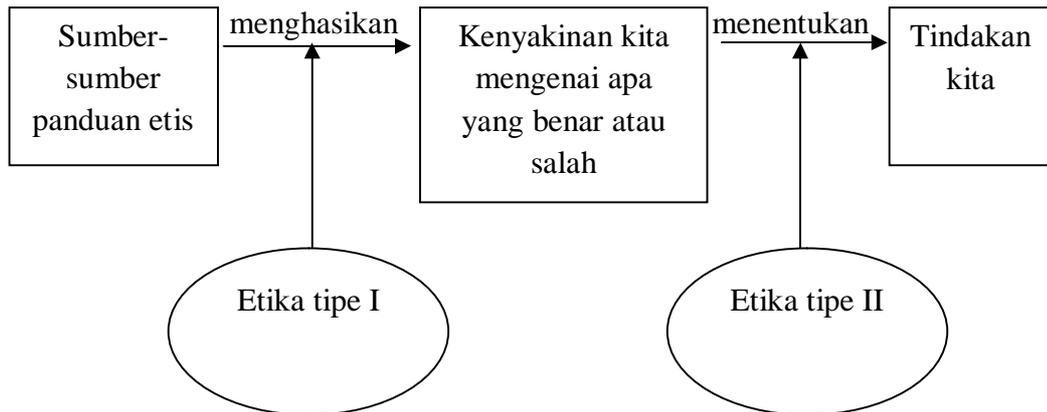
Setelah membahas mengenai pengertian dan etika kerja tersebut, tuliskan selanjutnya mengenai bahasa tentang meningkatkan etika kerja di lingkungan kerja. Untuk mendapatkan kesuksesan dalam karir, setiap karyawan hendaknya meningkatkan etika kerja. Ikuti tips berikut ini dalam meningkatkan etika kerja.

Etika kerja berkaitan dengan apa yang semestinya dilakukan oleh karyawan. Seharusnya etika kerja makin lama bukannya semakin menurun tetapi semakin meningkat. Seperti dikutip *Ehow*, untuk meningkatkan etika/etos kerja, setiap karyawan perlu membangun prinsip-prinsip seperti di bawah ini :

- 1) Datang ke kantor lebih awal, setidaknya 15 menit sebelum mulai bekerja. Menyediakan waktu luang sebelum bekerja membuat anda lebih siap mental untuk mengerjakan tugas kantor. Karyawan yang tidak pernah telat berarti menjunjung tinggi prinsip etika kerja.
- 2) Pertahankan sikap profesional setiap saat. Jadikan karyawan yang ramah dan bersahabat kepada staf lainnya di perusahaan. Hindarilah gosip dan fokuskan diri pada masalah-masalah pekerjaan.
- 3) Bersikap positif terhadap komentar negatif. Sikap positif sangat penting untuk menguatkan etos kerja. Bawalah perspektif yang segar pada pendapat negatif.
- 4) Inisiatif untuk menangani proyek baru. Jadilah karyawan dengan inisiatif tinggi dalam mengambil proyek baru dan percaya dirilah menjalankan semua tanggung jawab pekerjaan.
- 5) Produktif, Kualitas dan kuantitas pekerjaan merupakan cerminan langsung karakter profesional dan integritas. Seorang pekerja yang produktif dengan etika kerja yang kuat, dapat menghasilkan karya yang berkualitas.
- 6) Menghormati kontribusi rekan lain. Bagi sebagian orang bekerja dengan tim lebih sulit karena harus menyatukan beberapa pendapat menjadi satu. Belajarlah untuk menghormati rekan lain di kantor yang memberikan ide.

7) tidak perhitungan dengan waktu kerja. Bekerja lembur akan menyelesaikan proyek yang akan dijalani dan dapat menyelesaikannya lebih cepat dari waktu yang diprediksikan.

b. Model Etika



Gambar II-1 : Model Etika

Sebagaimana dapat dilihat, etika secara pokok terdiri atas dua hubungan, yang ditunjukkan dengan panah tebal horizontal. Orang atau organisasi dianggap etis jika hubungan-hubungan tersebut kuat dan positif. Perhatikanlah bahwa unsur pertama dari model tersebut adalah sumber-sumber panduan etis. Kekuatan hubungan antara apa yang individu atau organisasi yakini sebagai bermoral dan benar dengan apa yang sumber-sumber panduan yang ada nyatakan sebagai benar secara moral adalah Etika tipe I. Etika tipe II adalah kekuatan hubungan antara apa yang seseorang yakini dengan bagaimana ia berperilaku. Secara umum, seseorang tidak dianggap memiliki sifat etis kecuali ia memiliki kedua tipe etika tersebut.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etika Kerja

Etika kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu (Anoraga, 2001 : 52) :

1) Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama.

2) Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etika/etos budaya dan secara operasional etika/etos budaya ini juga disebut sebagai etika/etos kerja. Kualitas etika kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan.

3) Sosial Politik

Tinggi rendahnya etika kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh.

4) Kondisi Lingkungan/Geografis

Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendapat untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

5) Pendidikan

Etika kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etika kerja yang baik.

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 meningkatkan hasil kerja keras mereka dengan penuh.

7) Motivasi Intrinsik Individu

Individu yang akan memiliki etika kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi dan disiplin. Etika kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang.

d. Indikator Etika Kerja

Menurut Jamil (2007) indikator etika kerja adalah sebagai berikut :

1) Kejujuran

Setiap karyawan dituntut untuk berlaku jujur dalam bekerja sehingga mendapat kepercayaan dari atasan.

2) Keterbukaan

Keterbukaan sangat penting karena dengan adanya keterbukaan maka segala masalah akan dapat diatasi dengan baik.

3) Loyalitas kepada perusahaan

Karyawan yang loyal adalah karyawan yang benar-benar bekerja demi kepentingan perusahaan.

4) Konsisten kepada keputusan

Maksudnya seorang karyawan tidak ragu-ragu dalam bekerja.

5) Kerja sama yang baik

Dalam bekerja, karyawan harus mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya.

6) Disiplin

Karyawan wajib menaati peraturan yang dibuat oleh perusahaan.

7) Bertanggung jawab

Karyawan bertanggung jawab sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Penerapan etika kerja dikalangan karyawan tidaklah semuda teori diatas kertas. Tidak jarang, bukan saja karyawan tetapi para manajer banyak yang kurang memahami etika kerja. Hal ini dapat dijumpai dengan tampilnya ego sekelompok karyawan bahkan manajer. Pembiaran atas hal ini tentu akan mengganggu proses dan mutu kualitas secara keseluruhan.

e. Jenis-jenis Etika

Etika dapat ditinjau dari beberapa pandangan. Dalam sejarah lazimnya pandangan ini dilihat dari segi filosofis yang melahirkan etika filosofis, ditinjau dari segi teologis yang melahirkan etika teologis, dan ditinjau dari pandangan sosiologis yang melahirkan etika sosiologis.

1) Etika filosofis

Etika filosofis adalah etika yang dipandang dari sudut filsafat. Kata filosofis sendiri berasal dari kata “philosophis” yang asalnya dari bahasa Yunani yakni : “philos” yang berarti cinta , dan “sophia” yang berarti kebenaran atau kebijaksanaan. Etika filosofis adalah etika yang menguraikan pokok-pokok etik atau moral menurut pandangan filsafat. Yang diuraikan terbatas pada baik-buruk, masalah hak-kewajiban, masalah nilai-nilai moral secara mendasar. Disini ditinjau hubungan antara moral dan kemanusiaan secara mendalam dengan menggunakan rasio sebagai dasar untuk menganalisa.

2) Etika teologis

Etika teologis adalah etika yang mengajarkan hal-hal yang baik dan buruk berdasarkan ajaran agama. Etika ini memandang semua perbuatan moral sebagai : “perbuatan-perbuatan yang mewujudkan kehendak Tuhan atau sesuai dengan kehendak Tuhan. Dan perbuatan-perbuatan sebagai perwujudan cinta kasih kepada Tuhan”. Orang beragama mempunyai keyakinan bahwa tidak mungkin moral itu dibangun tanpa agama atau tanpa menjalankan ajaran-ajaran Tuhan dalam kehidupan sehari-hari. sumber pengetahuan dan keberanian etika ini adalah kitab suci.

3) Etika sosiologis

Etika sosiologis berbeda dengan dua etika sebelumnya. Etika sosiologis memandang etika sebagai alat mencapai keamanan, keselamatan, dan kesejahteraan hidup bermasyarakat. Jadi etika sosiologis lebih menyibukkan diri dengan pembicaraan tentang bagaimana seharusnya seseorang menjalankan hidupnya dalam hubungannya dengan masyarakat.

4) Etika diskriptif dan etika normatif

Dalam kaitan dengan nilai dan norma yang digunakan dalam etika ditemukan dua macam etika, yaitu :

a) Etika diskriptif

Etika ini berusaha meneropong secara kritis dan rasional sikap dan perilaku manusia dan apa yang dikejar oleh manusia dalam kehidupan sebagai sesuatu yang bernilai. Etika ini berbicara tentang kenyataan sebagaimana adanya tentang nilai dan pola perilaku manusia sebagai suatu fakta yang terkait dengan situasi dan realitas konkret. Dengan demikian etika ini berbicara tentang realitas penghayatan nilai, namun tidak menilai. Etika ini hanya memaparkan, karena itu dikatakan bersifat diskriptif.

b) Etika normatif

Etika ini berusaha untuk menetapkan sikap dan pola perilaku yang ideal yang seharusnya dimiliki oleh manusia dalam bertindak. Jadi etika ini berbicara tentang norma-norma yang menuntut perilaku manusia serta memberi penilaian dan himbauan kepada manusia untuk bertindak sebagaimana seharusnya. Dengan demikian etika normatif memberikan petunjuk secara jelas bagaimana manusia harus hidup secara baik dan menghindari diri dari yang jelek.

5) Etika deontologis

Istilah deontologis berasal dari kata Yunani yang berarti kewajiban, etika ini menetapkan kewajiban manusia untuk bertindak secara baik. Argumentasi dasar yang dipakai adalah bahwa suatu tindakan itu baik bukan dinilai dan dibenarkan

berdasarkan akibat atau tujuan baik dari suatu tindakan, melainkan berdasarkan tindakan itu sendiri baik pada dirinya sendiri.

6) Etika teleologis

Teleologis berasal dari bahasa Yunani, yakni “telos” yang berarti tujuan. Etika teleologis menjadikan tujuan menjadi ukuran untuk baik buruknya suatu tindakan. Dengan kata lain, suatu tindakan dinilai baik kalau bertujuan untuk mencapai sesuatu yang baik atau kalau akibat yang ditimbulkan baik.

f. Fungsi Etika

Adapun fungsi etika, seperti dijelaskan oleh Suharsono dan Yodi Orbawan (2004), antara lain :

- 1) Pengembangan, yaitu meningkatkan perilaku manusia dari yang buruk menjadi baik dan dari yang baik menjadi yang lebih baik lagi, sehingga mendekati kesempurnaan.
- 2) Penyaluran, yaitu membantu manusia agar menyalurkan potensi-potensi yang dimiliki untuk kebaikan dirinya, orang lain, dan alam semesta.
- 3) Perbaikan, yaitu memperbaiki manusia dari kesalahan, kekurangan, dan kelemahan yang ada dalam dirinya.
- 4) Pencegahan, yaitu mencegah manusia agar tidak melakukan hal-hal yang dapat merusak harga diri, keluarga, agama, bangsa dan negara.
- 5) Pembersih, yaitu untuk membersihkan diri dari penyakit-penyakit hati, seperti sombong, iri, dengki, riya, dan lainnya, agar manusia tumbuh tumbuh dan berkembang sesuai dengan fitrah manusia, ajaran agama, dan budaya bangsa.

6) Penyaring, yaitu untuk menyaring budaya –budaya bangsa, baik bangsa sendiri maupun bangsa lain, yang tidak sesuai dengan nilai-nilai budi pekerti.

B. Kerangka Berpikir

Pada kajian teoritis telah dijabarkan hal-hal yang menjadi pokok-pokok permasalahan dalam penelitian ini. Pada kerangka berpikir ini menyajikan konsep-konsep dasar yang sesuai dengan permasalahan yang dilaksanakan.

Etika adalah kumpulan tentang kebajikan, penilaian perbuatan seseorang. Dalam etika mempelajari pandangan-pandangan, persoalan-persoalan yang berhubungan dengan masalah kesusilaan. Dengan adanya etika yang baik sehingga terjalinnya hubungan kerja dengan baik.

Jenis kelamin adalah perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam bertingkah laku dan suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan secara sosial.

Etika kerja karyawan laki-laki dan perempuan berbeda, maka karyawan harus memiliki sifat kejujuran, keterbukaan, loyalitas kepada perusahaan, konsisten kepada keputusan, kerjasama yang baik, disiplin dan bertanggung jawab agar terjalinnya hubungan kerja dengan baik antara laki-laki dan perempuan di dalam perusahaan. Adapun hal yang dianalisis ialah membahas tentang perbedaan etika kerja karyawan berdasarkan jenis kelamin pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

Perbedaan etika kerja karyawan berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada kerangka berpikir berikut ini :



Gambar II-2 : Kerangka Berpikir

C. Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2012, hal. 93) adalah “jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh sebab itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam kalimat pertanyaan”.

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah ditemukan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah : “Terdapat Perbedaan Etika Kerja Karyawan Terhadap Laki-laki dan Perempuan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan”.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan komparatif. Penelitian komparatif adalah penelitian yang bersifat membandingkan. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan persamaan dan perbedaan dua atau lebih fakta- fakta dan sifat- sifat objek yang diteliti berdasarkan kerangka pemikiran tertentu. Pada penelitian ini variabelnya masih mandiri tetapi untuk sample yang lebih dari satu atau dalam waktu yang berbeda. Menurut Nazir, (2005) penelitian komparatif adalah sejenis penelitian deskriptif yang ingin mencari jawaban secara mendasar tentang sebab- akibat, dengan menganalisis faktor- faktor penyebab terjadinya ataupun munculnya suatu fenomena tertentu.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dan untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Untuk menghindari kesalahan penafsiran terhadap variabel istilah dalam penelitian ini, maka diperlukan definisi yang lebih spesifik, yaitu:

1. Etika Kerja Karyawan

Etika merupakan penyelidikan filsafat tentang bidang moral, yakni berkenaan dengan kewajiban manusia serta tentang yang baik dan yang buruk. Hidup manusia penuh dengan jaringan norma, yang menetapkan serangkaian kewajiban

dan larangan, yang senantiasa membelenggu dan mengikat manusia (menurut Siagian dkk. 2011, hal 13). Indikator etika kerja karyawan antara lain :

- a) Kejujuran
- b) Keterbukaan
- c) Loyalitas kepada perusahaan
- d) Konsisten kepada keputusan
- e) Kerjasama yang baik
- f) Disiplin
- g) Bertanggung jawab

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PDAM Tirtanadi cabang tuasan medan yang berlokasi di Jl. Tuasan, Sidorejo Hilir, Medan Tembung, Kota Medan, Sumatera Utara 20222.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan pada bulan Januari 2018, dengan rincian kegiatan penelitian sebagai berikut:

Tabel III.1
Jadwal Kegiatan Penelitian

NO	Proses Kegiatan	Novemb er				Desem ber				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul			■																	
2	Pembuatan Proposal				■	■	■	■	■												
3	Perbaikan Proposal							■	■	■	■										
4	Riset									■	■										
5	Seminar Proposal											■									
6	Bimbingan Skripsi												■	■	■	■	■				
7	Penyusunan skripsi																	■	■	■	■
8	Sidang Meja Hijau																				■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal, 115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Target populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan yang berjumlah 56 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal, 116) menyatakan bahwa “sampel adalah sebagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Jika populasi dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dan anggota populasi kurang dari 100 orang sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Menurut Sugiyono (2012, hal, 112) “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”.

Dalam hal ini peneliti mengambil sampel karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan sebagai objek yang berjumlah 56 orang, antara laki-laki berjumlah 31 orang dan perempuan 25 orang.

E. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang langsung diperoleh penulis dari sumbernya.

F. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah:

1. **Wawancara (*interview*)** yaitu data yang didapat dengan melakukan tanya jawab dengan para karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

2. Angket (*Questioner*) yaitu pertanyaan/pernyataan yang disusun untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditunjukkan kepada karyawan dan pertanyaan sesuai dengan studi komparatif kecerdasan emosional karyawan berdasarkan jenis kelamin pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

Tabel III.2

Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Sebelum instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data perlu dilakukan pengujian validitas. Hal ini digunakan untuk mendapatkan data yang valid dari instrumen yang valid. Menurut Sugiyono (2012:121) “hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti”. Pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012:121) “instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.” Setelah instrumen di uji validitasnya maka langkah selanjutnya yaitu menguji reliabilitas. Adapun menurut Imam Ghozali pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

- 1) *Repeated Measure* atau pengukuran ulang: disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
- 2) *One Shot* atau pengukuran sekali saja: disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau pengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Aplha* (α). (Ghozali, 2011:48)

Penelitian yang akan dilakukan menggunakan pengukuran reliabilitas cara kedua yaitu *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dibantu dengan SPSS untuk uji statistik *Cronbach Aplha* (α). Hasil dari uji statistik *Cronbach Aplha* (α) akan menentukan instrument yang digunakan dalam penelitian ini reliabel digunakan atau tidak.

3. Uji Statistik T-test (Uji beda)

Uji beda bertujuan untuk mengetahui apakah perbedaan antara kecerdasan emosional karyawan laki- laki PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan dan kecerdasan emosional karyawan perempuan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan signifikan atau tidak. Untuk menguji daya pembeda secara signifikan digunakan rumus t-test sebagai berikut:

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

Sumber : Sugiyono (2012 hal. 135)

Dimana:

\bar{X}_1 = Laki- laki

\bar{X}_2 = Perempuan

S_1 = Etika kerja laki-laki

S_2 = Etika kerja perempuan

S_1^2 = Jumlah varians Etika kerja laki- laki

S_2^2 = Jumlah varians Etika kerja perempuan

r = Etika kerja karyawan berdasarkan jenis kelamin

n_1 = Responden karyawan laki- laki

n_2 = Responden karyawan perempuan

Intepretasi hasil uji *T-test* dengan menggunakan program komputer SPSS (*Statistical Product and Service*) versi 16.0 maupun dengan menggunakan perhitungan manual, dengan tingkat signifikan 95% adalah sebagai berikut:

1. Jika *p value/* nilai $t > 0,05$ maka hasil uji dinyatakan tidak signifikan.
2. Jika *p value/* nilai $t > 0,01 - \leq 0,05$ maka hasil uji dinyatakan signifikan.
3. Jika *p value/* nilai $t \leq 0,01$ maka hasil uji dinyatakan sangat signifikan (Dwi Priyatno, 2008).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 21 item pernyataan untuk variabel etika kerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 56 orang karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan sebagai sampel penelitian. Sistem penilaian dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan berikut penilaian sebagai berikut:

Tabel IV-1

Skala Likert

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel Tingkat Stres. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot nilai 1.

2. Karakteristik Identitas Responden

Sampel penelitian Analisis Perbedaan Etika Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Bagian ini menyajikan informasi mengenai gambaran secara umum responden berdasarkan jenis kelamin dan usia. Berikut ini adalah penjelasan maing-masing karyawan.

Tabel IV-2

Persentase Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frequency	Percent %
Laki- laki	31	55,4
Perempuan	25	44,6
Total	56	100,0

Sumber: Diolah dari SPSS 20

Dari data diatas menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 31 orang dan jenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan dari total responden laki-laki memiliki pengaruh yang cukup besar dari pada responden perempuan.

Tabel IV-3
Persentasi Usia Responden

Usia	Frequency	Percent %
20 – 25	16	28,6
26 – 30	13	23,2
31 – 40	15	26,8
>40	12	21,4
Total	56	100,0

Sumber: Diolah dari SPSS 20

Data diatas menunjukkan bahwa usia responden, frekuensi responden berusia 20-25 tahun sebesar 28,6%, usia 26-30 tahun sebesar 23,2%, usia 31-40 tahun sebesar 26,8% dan usia >40 tahun sebesar 21,4%.

3. Analisis Data

a. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas instrumen adalah program komputer *Statistical Program For Social Science* (SPSS) versi 20 dari 21 daftar pernyataan (angket) yang dijawab dan dikembalikan responden, penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian. Uji validitas menggunakan pendekatan uji korelasi *pearson product moment*. Uji validitas digunakan untuk menguji apakah data tersebut valid / tidak valid. Pegujian validitas tiap instrumen dengan cara mengkolerasikan tiap butir pernyataan tersebut, syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pernyataan valid /

tidak valid dengan membandingkan apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid. Apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid. Berdasarkan data yang terkumpul, maka terdapat 21 butir pernyataan untuk variabel etika kerja.

Tabel IV-4

Hasil Uji Validitas Etika Kerja

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0.145 (positif)	0,001<0,05	Valid
Item 2	0.457 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 3	0.526 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 4	0.637 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 5	0.578 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 6	0.472 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 7	0.556 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 8	0.614 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 9	0.574 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 10	0.432 (positif)	0,001<0,05	Valid
Item 11	0.616 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 12	0.469 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 13	0.667 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 14	0.654 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 15	0.563 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 16	0.606 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 17	0.456 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 18	0.383 (positif)	0,004<0,05	Valid
Item 19	0.530 (positif)	0,000<0,05	Valid
Item 20	0.447 (positif)	0,001<0,05	Valid
Item 21	0.437 (positif)	0,001<0,05	Valid

Sumber: Diolah dari SPSS 20

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel etika kerja valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2) Uji Reliabilitas

Selanjutnya item instrument yang valid diatas diuji reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pernyataan dan tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Kriteria penilaian dalam menguji reliabilitas instrument adalah apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ maka penelitian tersebut dianggap reliabel atau terpercaya, hasilnya seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel IV-5

Hasil Uji Reliabilitas Etika Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,871	21

Sumber: Diolah dari SPSS 16,0

Nilai reabilitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument sudah memadai karena mendekati 1($>0,6$), dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan maing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

4. Analisis Variabel Penelitian

Berikut ini penulis akan menyajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebar. Diantaranya dapat dikemukakan sebagai berikut:

a. Deskripsi analisis persentase jawaban responden pada etika kerja.

Tabel IV -6

Skor Angket Variabel Etika Kerja

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	10.7	40	71.4	9	16.0	1	1.7	0	0	56	100
2	20	35.7	31	55.3	5	8.9	0	0	0	0	56	100
3	30	53.5	23	41.0	1	1.7	1	1.7	1	1.7	56	100
4	24	42.8	21	37.5	10	17.8	0	0	1	1.7	56	100
5	16	28.5	25	44.6	12	21.4	3	5.3	0	0	56	100
6	10	17.8	34	60.7	9	16.0	3	5.3	0	0	56	100
7	12	21.4	33	58.9	11	19.6	0	0	0	0	56	100
8	16	28.5	30	53.5	10	17.8	0	0	0	0	56	100
9	22	39.2	31	55.3	2	3.5	1	1.7	0	0	56	100
10	16	28.5	31	55.3	8	14.2	1	1.7	0	0	56	100
11	15	26.7	26	46.4	14	25	1	1.7	0	0	56	100
12	20	35.7	28	50	8	14.2	0	0	0	0	56	100
13	19	33.9	30	53.5	7	12.5	0	0	0	0	56	100
14	12	21.4	32	57.1	11	19.6	1	1.7	0	0	56	100
15	15	26.7	32	57.1	8	14.2	1	1.7	0	0	56	100
16	13	23.2	34	60.7	7	12.5	2	3.5	0	0	56	100
17	24	42.8	29	51.7	3	5.3	0	0	0	0	56	100
18	15	26.7	37	66.0	4	7.1	0	0	0	0	56	100
19	28	50	25	44.6	3	5.3	0	0	0	0	56	100
20	22	39.2	31	55.3	3	5.3	0	0	0	0	56	100
21	23	41.0	29	51.7	4	7.1	0	0	0	0	56	100

Berdasarkan tabel IV-6 dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang saya cukup percaya dengan kejujuran atasan saya, responden menjawab sangat setuju 6 orang (10,7%), setuju 40 orang (71,4%), kurang setuju 9 orang (16,0%) dan tidak setuju 1 orang (1,7%).
- 2) Jawaban responden tentang dalam melakukan suatu pekerjaan karyawan menjunjung tinggi kejujuran, responden menjawab sangat setuju 20 orang (35,7%), setuju 31 orang (55,3%) dan kurang setuju 5 orang (8,9%).
- 3) Jawaban responden tentang bagi karyawan kejujuran dalam bekerja adalah jalan menuju kesuksesan, responden menjawab sangat setuju 30 orang (53,5%), setuju 23 orang (41,0%), kurang setuju 1 orang (1,7%), tidak setuju 1 orang (1,7%) dan sangat tidak setuju 1 orang (1,7%).
- 4) Jawaban responden tentang karyawan saling memberikan informasi kepada karyawan lain jika ada informasi mengenai perusahaan, responden menjawab sangat setuju 24 orang (42,8%), setuju 21 orang (37,5%), kurang setuju 10 orang (17,8%), dan sangat tidak setuju 1 orang (1,7%).
- 5) Jawaban responden tentang atasan bersikap terbuka kepada bawahan terhadap segala informasi mengenai perusahaan, responden menjawab sangat setuju 16 orang (28,5%), setuju 25 orang (44,6%), kurang setuju 12 orang (21,4%) dan tidak setuju 3 orang (5,3%).
- 6) Jawaban responden tentang karyawan memberitahukan kepada pimpinan/karyawan lain jika tidak mengerti dengan pekerjaan yang diberikan, responden menjawab sangat setuju 10 orang (17,8%), setuju 34 orang (60,7%), kurang setuju 9 orang (16,0%) dan tidak setuju 3 orang (5,3%).

- 7) Jawaban responden tentang karyawan mempunyai kepedulian yang tinggi terhadap perusahaan, responden menjawab sangat setuju 12 orang (21,4%), setuju 33 orang (58,9%) dan kurang setuju 11 orang (19,6%).
- 8) Jawaban responden tentang misi dan tujuan dari perusahaan dari perusahaan membuat karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan sangat penting, responden menjawab sangat setuju 16 orang (28,5%), setuju 30 orang (53,5%) dan kurang setuju 10 orang (17,8%).
- 9) Jawaban responden tentang dalam pekerjaan, saya memiliki kesempatan untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan, responden menjawab sangat setuju 22 orang (39,2%), setuju 31 orang (55,3%), kurang setuju 2 orang (3,5%) dan tidak setuju 1 orang (1,7%).
- 10) Jawaban responden tentang semua keputusan pekerjaan diterapkan secara konsisten kepada seluruh karyawan dan pegawai yang bertugas, responden menjawab sangat setuju 16 orang (28,5%), setuju 31 orang (55,3%), kurang setuju 8 orang (14,2%) dan tidak setuju 1 orang (1,7%).
- 11) Jawaban responden tentang karyawan diperbolehkan untuk tidak sependapat dengan keputusan pimpinan, responden menjawab sangat setuju 15 orang (26,7%), setuju 26 orang (46,4%), kurang setuju 14 orang (25%) dan tidak setuju 1 orang (1,7%).
- 12) Jawaban responden tentang karyawan yang sudah memberikan pendapatnya harus konsisten dengan apa yang sudah diucapkannya, responden menjawab sangat setuju 20 orang (35,7%), setuju 28 orang (50%) dan kurang setuju 8 orang (14,2%).

- 13) Jawaban responden tentang dalam bekerja sama setiap karyawan mampu mengutarakan pendapatnya, responden menjawab sangat setuju 19 orang (33,9%), setuju 30 orang (53,5%) dan kurang setuju 7 orang (12,5%).
- 14) Jawaban responden tentang setiap karyawan memberi dukungan kepada karyawan lain agar dapat bekerja secara maksimaal, responden menjawab sangat setuju 12 orang (21,4%), setuju 32 orang (57,1%), kurang setuju 11 orang (19,6%) dan tidak setuju 1 orang (1,7%).
- 15) Jawaban responden tentang seluruh karyawan saling membantu apa bila menemukan kendala dalam melakukan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 15 orang (26,7%), setuju 32 orang (57,1%), kurang setuju 8 orang (14,2%) dan tidak setuju 1 orang (1,7%).
- 16) Jawaban responden tentang karyawan selalu merapikan peralatan kerja setelah menyelesaikan pekerjaannya, responden menjawab sangat setuju 13 orang (23,2%), setuju 34 orang (60,7%), kurang setuju 7 orang (12,5%) dan tidak setuju 2 orang (3,5%).
- 17) Jawaban responden tentang karyawan selalu mengenakan tanda pengenal saat berada di lingkungan perusahaan, responden menjawab sangat setuju 24 orang (42,8%), setuju 29 orang (51,7%) dan kurang setuju 3 orang (5,3%).
- 18) Jawaban responden tentang karyawan melaksanakan dan menaati semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, responden menjawab sangat setuju 15 orang (26,7%), setuju 37 orang (66,0%) dan kurang setuju 4 orang (7,1%).

- 19) Jawaban responden tentang ketelitian harus dimiliki karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 28 orang (50%), setuju 25 orang (44,6%) dan kurang setuju 3 orang (5,3%).
- 20) Jawaban responden tentang setiap tugas yang saya terima bisa terselesaikan dengan baik, responden menjawab sangat setuju 22 orang (39,2%), setuju 31 orang (55,3%) dan kurang setuju 3 orang (5,3%).
- 21) Jawaban responden tentang dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan harus melakukan pekerjaan sesuai prosedur perusahaan, responden menjawab sangat setuju 23 orang (41,0%), setuju 29 orang (51,7%) dan kurang setuju 4 orang (7,1%).

5. Uji Statistik T-test

Independen sample t-test digunakan untuk mengetahui perbedaan nilai rata-rata antara satu kelompok dengan kelompok lain, dimana antara satu kelompok dengan kelompok lainnya tidak saling berhubungan. Jika ada perbedaan, rata-rata manakah yang lebih tinggi. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Bagian ini menyajikan informasi mengenai gambaran untuk mengetahui perbedaan antara karyawan laki-laki dan perempuan, maka diketahui uji independen sample t-test yaitu sebagai berikut:

Tabel IV-7

Group Statistics					
	Jenis kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Etika kerja	laki-laki	31	88,5484	7,01350	1,25966
	Perempuan	25	86,0800	8,12363	1,62473

Sumber: Diolah dari SPSS 20

Hasil pengujian diatas terlihat bahwa pada *Group Statistics* terlihat rata-rata (*mean*) untuk laki-laki adalah 88,54 dan perempuan adalah 86,08 artinya bahwa rata-rata nilai laki-laki lebih tinggi dari pada nilai perempuan. Perbedaan rata-rata (*mean diference*) sebesar 2.468 (88,54-86,08) dan perbedaan berkisar antara -1,58 sampai 6,52.

Tabel IV-8

		Independent Samples Test						
		t-test for Equality of Means						
		T	Df	Sig. (2- tailed)	Mean Differenc e	Std. Error Differenc e	95% Confidence Interval of the Difference	
						Lower	Upper	
Etika kerja	Equal variances assumed	1,220	54	,228	2,46839	2,02336	-1,58820	6,52498
	Equal variances not assumed	1,201	47,728	,236	2,46839	2,05584	-1,66577	6,60254

Sumber: Diolah dari SPSS 20

Berdasarkan hasil analisis pada tabel IV.8 level signifikan lebih besar dari pada 0.05 dimana nilai yang diperoleh oleh Equal variances assumed etika kerja nilai t_{hitung} 1,220 sementara t_{tabel} 2,005 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,228 > 0,005$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_a ditolak). Sedangkan Equal variances not assumed etika kerja nilai t_{hitung} 1,201 sementara t_{tabel} 2,005 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,236 > 0,05$. berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_a ditolak). Sehingga dapat

disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan nilai Etika kerja laki-laki dan perempuan.

B. Pembahasan

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang cukup memuaskan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hal ini ditunjukkan dari banyaknya tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari variabel penelitian.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan etika kerja antara laki-laki dan perempuan. Dari hasil analisis Equal variances assumed etika kerja didapat nilai t_{hitung} (1.220) lebih kecil dari t_{tabel} (2.005) dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,228 > 0,005$. sedangkan Equal variances not assumed etika kerja nilai t_{hitung} 1,201 sementara t_{tabel} 2,005 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.236 > 0.05$.

Berdasarkan hasil uji hipotesis juga menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan etika kerja antara laki-laki dan perempuan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Budiarto (2011) : “ Bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara persepsi karyawan laki-laki dan perempuan terhadap etika bisnis, maka dapat disarankan yaitu perlu ditambahkan muatan etika bagi karyawan yang diintegrasikan ke dalam pelatihan dan perkembangan tertentu. perlu dorongan dari pimpinan agar karyawan dapat meningkatkan moralitas dalam etika.

Sedangkan dari hasil jumlah skor pada *Group Statistics* terlihat rata-rata (*mean*) untuk laki-laki adalah 88,54 dan perempuan adalah 86,08 artinya bahwa

rata-rata nilai laki-laki lebih tinggi dari pada nilai perempuan. Perbedaan rata-rata (*mean difference*) sebesar 2.468 (88,54-86,08) dan perbedaan berkisar antara -1,58 sampai 6,52. Maka dapat disimpulkan terdapatnya perbedaan etika kerja antara laki-laki dan perempuan, dan etika kerja memberikan pengaruh yang besar terhadap karyawan laki-laki. Hal ini dibuktikan dengan adanya nilai rata-rata etika kerja karyawan laki-laki lebih tinggi. Ini berarti terjadi peningkatan etika kerja karyawan laki-laki yang signifikan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hartanto (2001) : “Etika menunjukkan adanya perbedaan perkembangan moral berdasarkan jenis kelamin. Penelitian tersebut berhasil menemukan adanya hubungan yang kuat dan konsisten antara pertimbangan moral dan jenis kelamin, yang mengindikasikan bahwa pria memiliki pertimbangan moral yang lebih tinggi dibandingkan dengan wanita”.

Hal ini dibuktikan dengan nilai rata-rata selisih/beda etika kerja karyawan laki-laki lebih tinggi dari rata-rata selisih/beda etika kerja karyawan perempuan. Ini berarti bahwa peningkatan etika kerja karyawan laki-laki lebih baik dibandingkan dengan etika kerja karyawan perempuan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Hal ini disebabkan karena jumlah karyawan laki-laki lebih banyak dari pada jumlah karyawan perempuan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Analisis Perbedaan Etika Kerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin Pada PDAM Tirtanaadi Cabang Tuasan Medan dapat disimpulkan bahwa hasil nilai uji beda dengan *Independent Sample T-Test* menunjukkan tidak adanya perbedaan etika kerja karyawan laki-laki dan perempuan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan, dimana nilai yang diperoleh oleh Equal variances assumed etika kerja nilai t_{hitung} 1,220 sementara t_{tabel} 2,005 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,228 > 0,005$ dan Equal variances not assumed etika kerja nilai t_{hitung} 1,201 sementara t_{tabel} 2,005 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,236 > 0,05$.

Sedangkan dari hasil jumlah skor pada *Group Statistics* terlihat rata-rata (*mean*) untuk laki-laki adalah 88,54 dan perempuan adalah 86,08 artinya bahwa rata-rata nilai laki-laki lebih tinggi dari pada nilai perempuan. Perbedaan rata-rata (*mean difference*) sebesar 2.468 (88,54-86,08) dan perbedaan berkisar antara -1,58 sampai 6,52.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Diharapkan bagi perusahaan untuk menerapkan etika kerja terhadap karyawan dalam menjalankan tugasnya agar terjalinnya hubungan kerja yang baik.
2. Bagi karyawan diharapkan untuk dapat menyesuaikan diri terhadap segala perubahan yang terjadi didalam perusahaan, karena berbagai perubahan ini akan menimbulkan dampak bagi karyawan, baik dampak positif maupun dampak negatif.
3. Kepada penelitian selanjutnya untuk menjadikan penelitian ini sebagai tinjauan terhadap penelitian yang sejenis dan sebagai referensi teori terkait tentang etika kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bertens, K. 2013. *Etika*. Yogyakarta : Kanisius.
- Bismala, Lila, dkk. 2015. *Perilaku Organisasi*, Medan : UMSU Press.
- Juliandi, Azuar, dkk. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan : UMSU Press.
- Khair, Hazmanan. 2017. *Manajemen Kompensasi*, Medan : Madenatera.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga.
- Normadewi, Berliana. 2012. *Analisis Pengaruh Jenis Kelamin dan Tingkat Pendidikan Terhadap Persepsi Etis Mahasiswa Akutansi dengan Love Of Money Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang.
- Putri, Harlynda Anindhya. 2011. *Pengaruh Aturan Etika dan Independensi Terhadap Kepuasan Kerja Internal Auditor, dengan Profesionalisme sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang.
- Siagian, Matias, dkk. 2011. *Etika Umum*. Medan : Grasindo Monoratama.
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung : CV Alfabeta.
- Valini, Endah Dwiranur. 2017. *Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan dengan Komunikasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (PERSERO) Area Medan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Ariska Damayanti
Tempat/Tanggal Lahir : Aek. Kanopan, 1 Januari 1994
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jl. Nusa Indah, Pulo Tarutung 1, Aek. Kanopan, Labuhan Batu
Utara
Anak Ke : 2 (dari 3 bersaudara)

DATA ORANG TUA

Ayah : Sugianto S
Ibu : Titien Suhartini
Alamat : Jl. Nusa Indah, Pulo Tarutung 1, Aek. Kanopan, Labuhan Batu
Utara

PENDIDIKAN FORMAL

- SD NEGERI 117513 Pulo Tarutung (Tahun 2001-2007)
- SMP Muhammadiyah 24 Aek. Kanopan (Tahun 2007-2010)
- SMK Muhammadiyah 3 Aek. Kanopan (Tahun 2010-2013)
- S-1 Pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan (Tahun 2014-2018)

Medan, Maret 2018

Hormat Saya

Ariska Damayanti



KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth :

Medan, Febuari 2018

Bapak/Ibu Responden

Di Tempat

Dengan hormat,

Sehubung dengan penelitian yang saya lakukan diperusahaan tempat Bapak/ibu bekerja, untuk itu saya bermohon agar kiranya Bapak/Ibu berkenaan untuk menjawab kuesioner penelitian ini.

Saya adalah Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Saat ini saya sedang melaksanakan penelitian tugas akhir untuk penyusunan skripsi yang berjudul “**Analisis Perbedaan Etika Kerja Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan**”.

Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner sesuai dengan pendapat yang menurut Bapak/Ibu benar dan sesuai. Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dan tidak untuk dipublikasikan.

Demikianlah permohonan ini diperbuat, atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu saya mengucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Ariska Damyanti
1405160143

LAMPIRAN

Karakteristik Identifikasi Responden

Statistics

		Jenis Kelamin	Usia
N	Valid	56	56
	Missing	0	0

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki- laki	31	55,4	55,4	55,4
	Perempuan	25	44,6	44,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20- 25	16	28,6	28,6	28,6
	26- 30	13	23,2	23,2	51,8
	31- 40	15	26,8	26,8	78,6
	>40	12	21,4	21,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

1. Uji Validitas

Skor jawaban angket tentang etika kerja

No responde n	no item instrumen/angket																				skor	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21
1	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	97
2	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	97
3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	97
4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	97
5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	82
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	87
7	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	79
8	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	83
9	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	98
10	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	97
11	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	98
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	104
13	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	101
14	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	89
15	3	4	2	1	4	5	3	5	3	4	5	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	73
16	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97
17	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	98
18	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	87
19	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	81
20	4	5	5	4	2	2	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	84
21	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	3	3	4	4	5	5	5	4	5	4	89
22	4	5	5	5	2	2	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	86
23	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
24	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	87
25	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
26	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	85

27	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	92
28	4	4	4	5	4	4	4	3	3	2	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	84
29	4	4	4	5	3	3	3	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	87
30	4	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	86
31	4	4	4	5	4	4	4	3	3	2	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	5	82
32	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	88
33	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	87
34	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	86
35	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	5	5	4	87
36	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	91
37	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	94
38	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	94
39	3	4	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	92
40	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	3	5	93
41	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	3	2	2	2	3	3	4	4	4	68
42	4	3	4	3	3	2	3	4	5	5	3	5	5	3	3	3	4	5	5	4	5	81
43	4	3	5	3	3	3	3	4	5	5	3	5	4	3	3	3	4	5	5	5	5	83
44	4	3	5	3	4	4	4	5	5	5	3	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	86
45	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	82
46	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	81
47	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	83
48	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	82
49	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
51	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	5	3	3	4	3	74
52	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	89
53	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
55	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	98

56	2	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	72
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

2. Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	56	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,871	21

3. Uji Beda Independent Sample T-test Analisis Perbedaan Etika Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin

Group Statistics

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Etika kerja	laki-laki	31	88,5484	7,01350	1,25966
	Perempuan	25	86,0800	8,12363	1,62473

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Etika kerja	Equal variances assumed	,562	,457	1,220	54	,228	2,46839	2,02336	-1,58820	6,52498
	Equal variances not assumed			1,201	47,728	,236	2,46839	2,05584	-1,66577	6,60254