

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi/perusahaan memegang peranan yang sangat penting dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara profesionalisme dan produktif untuk mencapai tujuan perusahaan demi meningkatkan kinerja karyawan dalam setiap organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang dapat mengendalikan seluruh aktivitas perusahaan, maka diperlukan pengelolaan dan pengorganisasian sumber itu secara terarah agar dapat memberikan sumbangan positif bagi peningkatan kinerja perusahaan.

Dalam organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016:478), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti Etika kerja, Keselamatan kerja dan kesehatan kerja serta faktor-faktor lainnya. Didalam

etika kerja yang tinggi mempengaruhi kesehatan kerja dan keselamatan dalam bekerja dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Etika kerja yang tinggi seharusnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang tinggi. Untuk mendukung kinerja karyawan dapat dilakukan dengan disiplin dalam bekerja, akrab sesama rekan kerja, adil dengan karyawan lainnya, menciptakan ketenangan ditempat kerja, etika kerja merupakan segala sesuatu yang dilakukan di tempat kerja akan mempengaruhi pekerjaannya. Etika kerja yang tinggi sangat berpengaruh terhadap pekerjaan seseorang dalam bekerja. Menurut Ismantoro (2011:487) dalam jurnal Shara Kaprisa Dewi (2015) Etika kerja merupakan aturan normatif yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam perusahaan. Etika kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja. Hal ini yang mendasari etika kerja tinggi diantaranya yang mempunyai etika kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide ditempat kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja perlu mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan agar karyawan dapat terhindar dari kecelakaan kerja serta penyakit yang disebabkan oleh pekerja, sehingga karyawan dapat mencapai kinerja yang tinggi.

Menurut Suma'mur, 2001 (dalam buku Lijan Poltak Sinambela 2016) Keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja

yang aman dan tenteram bagi para karyawan yang bekerja diperusahaan yang bersangkutan. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson, 2002 (dalam buku Lijan Poltak Sinambela 2016) Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Menurut Mangkunegara, 2002 (dalam buku Lijan Poltak Sinambela 2016) Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Seseorang yang sehat adalah yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental dan emosi yang disebabkan oleh lingkungan kerja sehingga bisa mengganggu aktivitas manusia normal pada umumnya sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Perusahaan Umum Djawatan Angkutan Motor Republik Indonesia atau yang lebih dikenal dengan nama DAMRI dibentuk berdasarkan maklumat kementerian perhubungan RI No.01/DAMRI/46 tanggal 25 November 1946 dengan tugas utama menyelenggarakan angkutan orang dan barang diatas jalan dengan menggunakan kendaraan bus. Dalam perkembangannya sebagai perusahaan umum (PERUM), nama DAMRI tetap diabadikan sebagai *brand mark* dari badan usaha milik Negara (BUMN) yang hingga saat ini masih tetap konsisten menjalankan tugasnya sebagai salah satu kedisiplinan kerja karyawan, profesionalisme dalam angkutan penumpang baik orang maupun barang dengan menggunakan bus.

Tahun 1943, terdapat dua usaha dijamin ke pendudukan jepang *JAWA UNGU JIGYOSHA* yang mengkhususkan diri pada angkutan barang dengan truk, gerobak/ cikar dan *DZIDOSHA SOKYOKU* yang melayani angkutan penumpang dengan kendaraan bermotor/bus. Tahun 1945 setelah indonesia merdeka dibawah pengelolaan Kementerian Perhubungan RI, *JAWA UNYU ZIGYOSHA* berubah nama menjadi " Djawatan Pengangkutan" untuk angkutan barang dan *DZIDOSHA SOKYOKU* beralih menjadi " Djawatan Angkutan Darat" untuk angkutan penumpang. Kemudian melalui maklumat menteri Perhubungan RI NO.01/dam/46 tertanggal 25 November 1946 keduanya digabung menjadi "Djawatan Angkutan Motor Repoeblik Indonesia", disingkat DAMRI, sebagai penyelenggara pengangkutan darat dengan bus, truk, dan angkutan bermotor lainnya.

Tabel I.1 Jumlah karyawan selama tahun 2012-2016

| Tahun | Pengemudi | Mekanik | Petugas lintas | Administrasi/ Pimpinan | Jumlah |
|-------|-----------|---------|----------------|---------------------------|--------|
| 2012 | 37 | 7 | 0 | 15 | 59 |
| 2013 | 33 | 6 | 3 | 17 | 59 |
| 2014 | 33 | 6 | 3 | 17 | 59 |
| 2015 | 37 | 7 | 0 | 15 | 59 |
| 2016 | 37 | 7 | 0 | 16 | 60 |
| 2017 | 37 | 7 | 0 | 16 | 60 |

Sumber: Data diolah peneliti, 2017

Berdasarkan tabel I.1 jumlah karyawan Perum Damri diatas dapat dilihat bahwa terdapat 5 bagian kerja pada Perum Damri Pangkalpinang ini. Jumlah karyawan dari tahun 2012-2015 berjumlah 59 orang dan di dominan laki-laki karena banyak pengemudi. Sedangkan tahun 2016-2017 jumlah karyawan hanya naik 1 orang sehingga berjumlah 60 orang.

Tabel I.2 Data karyawan tetap dan data karyawan kontrak selama tahun 2016

| Tahun | Jumlah | |
|-------|------------------|----------------|
| | Karyawan Kontrak | Karyawan Tetap |
| 2012 | 15 | 44 |
| 2013 | 10 | 49 |
| 2014 | 15 | 44 |
| 2015 | 15 | 44 |
| 2016 | 15 | 45 |
| 2017 | 15 | 45 |

Sumber diolah Peneliti, 2017

Dari data tabel I.2 jumlah karyawan tetap dan jumlah karyawan kontrak diatas disimpulkan bahwa selama tahun 2012 ada 15 orang karyawan kontrak dengan jabatan 13 orang pengemudi dan 2 orang bagian administrasi. Sedangkan sisanya karyawan tetap selama tahun 2012 berjumlah 44 orang karyawan. Selama tahun 2013 berkurang menjadi 10 orang karyawan kontrak dengan jabatan 8 orang pengemudi dan 2 orang karyawan lainnya bagian administrasi, sedangkan sisanya karyawan tetap berjumlah 49 orang karyawan. Selanjutnya selama tahun 2014-2015 jumlah karyawan kontraknya sama berjumlah 15 karyawan, 12 orang pengemudi, 1 orang bagian mekanik, dan 2 orang lainnya bagian administrasi, sedangkan sisanya adalah karyawan tetap berjumlah 44 orang karyawan. sedangkan yang terakhir pada tahun 2016-2017 karyawan kontrak berjumlah 15 karyawan, 12 orang pengemudi, 1 orang bagian mekanik, dan 2 orang lainnya bagian administrasi, sisanya karyawan tetap berjumlah 45 orang karyawan Perum Damri Pangkalpinang.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan di Perum damri Pangkalpinang terdapat masalah dalam kinerja karyawan yaitu dengan tidak tercapainya target penumpang yang diharapkan yaitu sebesar 4,500/bulannya. Berikut jumlah data penumpang selama tahun 2016 sebagai berikut :

Tabel I .3 Jumlah penumpang Perum Damri selama tahun 2016

| NO | BULAN | PENUMPANG |
|----|-----------|-----------|
| 1 | Januari | 5,711 |
| 2 | Februari | 4,672 |
| 3 | Maret | 5,937 |
| 4 | April | 6,769 |
| 5 | Mei | 11,766 |
| 6 | Juni | 7,512 |
| 7 | Juli | 10,479 |
| 8 | Agustus | 6,701 |
| 9 | September | 4,513 |
| 10 | Oktober | 6,780 |
| 11 | November | 4,437 |
| 12 | Desember | 4,771 |

Sumber: Data diolah peneliti, 2017

Berdasarkan dari tabel I.3 diatas dapat diketahui bahwa jumlah penumpang mengalami naik turun setiap bulannya. Hal ini tentu saja tidak baik bagi perusahaan karena target yang telah ditentukan tidak bisa tercapai oleh perusahaan. Pada bulan Mei dan Juli hanya mengalami kenaikan dengan jumlah penumpang 11,766 dan di bulan Juli 10,479. Sedangkan pada bulan-bulan lainnya dapat di sebut dengan rata-rata sekitar 4,505 penumpang setiap bulannya.

Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan dilapangan, naik turunnya pencapaian target yang ditentukan pada Perum Damri Pangkalpinang ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti etika kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja sehingga membuat kinerja karyawan menjadi menurun. Perum Damri Pangkalpinang telah menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan yang dilaksanakan sesuai dengan tingkat resiko pada masing-masing pekerjaan.

Tabel I.4 Standar Etika Kerja Perum Damri Pangkalpinang

| Standar Etika Kerja | |
|---|---|
| Hubungan sesama rekan kerja | Hubungan atasan dan bawahan |
| 1. Tidak melakukan penekanan atau intimidasi terhadap sesama rekan kerja. | 1. Atasan dan bawahan selalu berusaha bersifat terbuka dan menjalin hubungan yang harmonis. |
| 2. Insan Perum Damri tidak diizinkan untuk melakukan tindakan atau ucapan yang di dalamnya mengandung unsur pelecehan terhadap suku, agama, ras, adat, dan kata-kata kasar terhadap sesama rekan kerja. | 2. Atasan memberikan contoh bersikap dan berperilaku baik sehingga menjadi suri tauladan bagi bawahannya. |
| 3. Insan Perum Damri dilarang melakukan tindakan ancaman fisik maupun non fisik terhadap sesama rekan kerja. | 3. Atasan dan bawahan akan saling menghormati terhadap ide-ide maupun perbedaan pendapat yang disampaikan |
| 4. Tidak melakukan permusuhan ataupun provokasi terhadap rekan kerja, atasan dan bawahan. | 4. memiliki integritas, loyalitas, dan dedikasi yang tinggi untuk kepentingan dan kemajuan perusahaan. |
| 5. Menghindari segala bentuk persaingan tidak sehat dan pemanfaatan jabatan untuk kepentingan tertentu | 5. menggunakan bahasa yang sopan dan tidak mengandung unsur diskriminasi. |

Sumber: PerumDamri Pangkalpinang,2017

Tabel I.5 Standar Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Perum Damri Pangkalpinang

Standar Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja : Keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya perlindungan yang dilakukan oleh Manajemen bersama karyawan baik tersedianya peralatan yang memadai maupun suasana tempat kerja yang dapat memberikan rasa aman, tenteram, terlindungi, tercegah dari musibah, sehingga karyawan bersama unsur manajemen selalu dalam kondisi selamat dan sehat

| |
|--|
| 1. Menyediakan alat dan sarana yang dapat dipergunakan untuk mewujudkan keselamatan dan kesehatan kerja antara lain pintu tangga darurat, alat pemadam kebakaran (tabung pemadam, keran air pemadam beserta alarm bahaya), alat pelindung dan pengamanan sesuai dengan peraturan pemerintah. |
| 2. Setiap karyawan yang melaksanakan tugas dari perusahaan, apabila terjadi resiko hukum maupun fisik dari pihak ketiga, perusahaan memberikan fasilitas bantuan hukum dan biayanya sebagaimana diatur dalam surat edaran menteri BUMN Nomor SE-19/MBU/2008 tanggal 9 Desember 2008. |
| 3. Manajemen wajib menyediakan ruang laktasi dan tempat penyimpanannya serta ruang khusus untuk merokok. |
| 4. Mematuhi dan melaksanakan aturan-aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. |
| 5. Menggunakan sarana pelindung keselamatan dan kesehatan kerja yang disediakan perusahaan secara benar dan optimal. |

Sumber: PerumDamri Pangkalpinang,2017

Berdasarkan tabel I.4 dan tabel I.5 standar etika kerja dan standar keselamatan kesehatan kerja di Perum Damri Pangkalpinang dalam hal ini pihak-pihak yang wajib mematuhi dan melaksanakan pedoman ini sebagai berikut :

1. Seluruh insan Perum Damri Pangkalpinang, termasuk didalamnya mereka bertindak diatas nama Perum Damri.
2. Anak perusahaan dan *afliasi* dibawah pengendalian dimaksud anak perusahaan atau badan usaha lain yang dimiliki Perum Damri Pangkalpinang, baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan lebih dari 50 % hak suara (saham) / Perum Damri memiliki kemampuan mengendalikan badan usaha tersebut.
3. Pemegang saham (Kementerian BUMN)

Berdasarkan observasi yang dilakukan dapat dikatakan bahwa etika kerja pada Perum Damri Pangkalpinang sangat kurang tinggi, dimana etika kerja yang dihadapi oleh pimpinan bermasalah seperti tingkah laku karyawan yang kurang baik, hubungan kepada sesama rekan kerja yang kurang akrab dan jelas saja dapat mengganggu kinerja karyawan.

Tabel I .6 Jumlah Data Kecelakaan Perum Damri selama tahun 2014-2016

| TAHUN | JUMLAH KECELAKAAN | MENINGGAL DUNIA | LUKA BERAT/LUKA RINGAN | CODE BUS |
|-------|----------------------|--------------------|------------------------------|--------------|
| 2014 | - | - | - | - |
| 2015 | - | - | - | -- |
| 2016 | 1 | - | 1 | 5044 BN 3008 |

Sumber : Perum Damri Pangkalpinang, 2017

Berdasarkan data I.6 diatas bahwa jumlah data kecelakaan yang ada di Perum Damri ditahun 2014-2015 Nihil, sedangkan ditahun 2016 ada satu bus yang kecelakaan dengan code bus 5055 BN 3008.

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan perusahaan, dengan

tingginya tingkat kedisiplinan karyawan maka akan meningkatkan efisiensi kinerja karyawan. Berikut ini data tingkat absensi karyawan pada semua bagian yang ada di Perum Damri Pangkalpinang.

Tabel. I.7 Absensi Karyawan Perum Damri Pangkalpinang bulan Juli 2016-Desember 2016

| No | Bulan | Jumlah Karyawan | Hasil kerja Efektif | Keterangan | | | Tingkat Absensi (%) |
|----|-----------|-----------------|---------------------|---------------|--------------|--------------|---------------------|
| | | | | Sakit (Orang) | Izin (Orang) | Alpa (Orang) | |
| 1 | Juli | 60 | 20 | 3 | 3 | 4 | 1,60 |
| 2 | Agustus | 60 | 22 | 2 | 3 | 2 | 1,38 |
| 3 | September | 60 | 20 | 3 | 4 | 3 | 1,60 |
| 4 | Oktober | 60 | 22 | 0 | 2 | 2 | 1,18 |
| 5 | November | 60 | 21 | 3 | 3 | 3 | 1,55 |
| 6 | Desember | 60 | 20 | 4 | 6 | 3 | 1,72 |

Sumber : Data diolah peneliti, 2017

Berdasarkan dari tabel I.6 diatas, dapat diketahui bahwa tingkat absensi setiap bulan selalu mengalami perubahan. Tingkat absensi tertinggi pada bulan Desember, dimana dari jumlah karyawan sebanyak 60 orang dengan hari kerja efektif selama 24 hari, tingkat absensi sebesar 1,72 %.

Selain dengan data dari objek penelitian, survei awal yang dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan bertujuan untuk mengetahui fenomena atau masalah yang ada pada objek penelitian. Berikut tabel hasil survei awal yang dilakukan terhadap 10 orang karyawan yang ada di Perum Damri Pangkalpinang :

Tabel I.8 Hasil Survei Awal terhadap 10 orang karyawan Perum Damri Pangkalpinang

| NO | PERTANYAAN | JAWABAN | PERSENTASE |
|----|--|-----------------|---------------------|
| 1 | Apakah anda memiliki gaya bicara yang baik kepada sesama rekan kerja anda ? | Setuju :1 | Setuju : 10 % |
| | | Ragu-ragu :5 | Ragu-ragu : 50 % |
| | | Tidak Setuju :4 | Tidak Setuju : 40 % |
| 2 | Apakah hasil pekerjaan yang ditargetkan pihak perusahaan kepada karyawan selalu dapat terpenuhi ? | Setuju :2 | Setuju : 20 % |
| | | Ragu-ragu :4 | Ragu-ragu : 40 % |
| | | Tidak setuju :4 | Tidak setuju : 40 % |
| 3 | Apakah resiko akan terjadi kecelakaan yang diakibatkan kondisi lingkungan disekitar tempat kerja dapat ditanggulangi dengan baik ? | Setuju :2 | Setuju : 20 % |
| | | Ragu-ragu :3 | Ragu-ragu : 30 % |
| | | Tidak setuju :5 | Tidak setuju : 50 % |
| 4 | Apakah dengan adanya jaminan kesehatan dapat membuat anda merasa terlindungi dalam bekerja ? | Setuju :2 | Setuju : 20 % |
| | | Ragu-ragu :4 | Ragu-ragu : 40 % |
| | | Tidak setuju :4 | Tidak setuju : 40 % |
| 5 | Apakah kesehatan karyawan selalu diutamakan oleh pihak perusahaan ? | Setuju :1 | Setuju : 10 % |
| | | Ragu-ragu :5 | Ragu-ragu : 50 % |
| | | Tidak setuju :4 | Tidak setuju : 40 % |
| 6 | Apakah pihak perusahaan sudah memberikan alat pelindung diri yang sesuai dengan resiko yang dihadapi dalam bekerja ? | Setuju :1 | Setuju : 10 % |
| | | Ragu-ragu :6 | Ragu-ragu : 60 % |
| | | Tidak setuju :3 | Tidak setuju : 30 % |

Sumber : Data diolah peneliti, 2017

Berdasarkan jawaban responden pada survei awal banyak responden yang menjawab tidak atau ragu-ragu, jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat masalah dengan kinerja karyawan pada Perum Damri Pangkalpinang dibatasi pada Etika kerja, Keselamatan kerja dan kesehatan kerja serta Kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Perum Damri Pangkalpinang.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka diajukan sebuah penelitian dengan judul “ **PENGARUH ETIKA KERJA, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM DAMRI PANGKALPINANG**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah antara lain :

1. Bagaimana gambaran Etika kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja dan kinerja Perum Damri pangkalpinang ?
2. Apakah etika kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perum Damri Pangkalpinang ?
3. Apakah keselamatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perum Damri Pangkalpinang ?
4. Apakah kesehatan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perum Damri pangkalpinang ?
5. Apakah etika kerja, keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perum Damri pangkalpinang?

1.3 Batasan Masalah

Untuk membatasi ruang lingkup penelitian perlu menentukan pembatasan masalah, dengan tujuan agar masalah yang diteliti lebih terfokus dan tepat pada sasaran. Maka ruang lingkup penelitian ini terfokus pada “etika kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja” sebagai variabel bebas yang dalam penelitian ini

dilambangkan dengan X dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat dengan lambang Y.

Tempat dijadikan lokasi penelitian yakni pada Perum Damri Jl mentok pangkalpinang, Bangka Belitung, Indonesia.

1.4 Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. memberikan gambaran untuk mengetahui etika kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja pada kinerja karyawan Perum Damri pangkalpinang.
2. Mengetahui dan menganalisa apakah ada pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan Perum Damri pangkalpinang
3. Mengetahui dan menganalisa apakah ada pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan Perum Damri pangkalpinang.
4. Mengetahui dan menganalisa apakah ada pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan Perum Damri pangkalpinang
5. Mengetahui dan mendapatkan kajian tentang analisis pengaruh etika kerja, keselamatan dan kesehatan kerja Perum Damri pangkalpinang.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah wawasan sehingga berguna untuk mengembangkan ilmu.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembangkan Ilmu Pengetahuan (manajemen) secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan masalah etika kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja serta kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis di tujukan bagi instansi terkait yaitu Perum Damri jl mentok pangkalpinang supaya dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi Perum Damri jl mentok pangkalpinang mengenai analisis pengaruh etika kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Manfaat Kebijakan

Gambaran penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kebijakan apa yang harus dilakukan oleh Perum Damri pangkalpinang.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Di dalam bab ini terdapat uraian tentang latar belakang penelitian yakni sesuatu yang melatar belakangi penulis untuk melakukan ingin melakukan penelitian mengenai “Pengaruh etika kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap karyawan Perum Damri pangkalpinang”, selain latar belakang terdapat rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Di dalam bab ini memuat landasan teori mengenai berbagai macam teori-teori yang berkaitan tentang etika kerja, keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kinerja karyawan. Terdapat juga penelitian-penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis yang berkaitan dengan pengaruh etika kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap karyawan Perum Damri pangkalpinang.

BAB III METODE PENELITIAN

Di dalam bab ini memuat pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, jenis data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dibahas tentang sejarah singkat perusahaan yang menjadi objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang berkaitan dengan Etika Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Pangkalpinang.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini di bahas tentang hasil penelitian dan penjelasan tentang gambaran hasil analisis dan saran yang diberikan Penulis sebagai bahan masukan pada perusahaan. Sedangkan kesimpulan dari hasil analisis di gunakan sebagai bahan pertimbangan manajemen perusahaan dan memperkaya konsep serta teori bagi penulis lain yang ingin melakukan penelitian dengan konsep yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN