

**PENGARUH IKLIM KERJA DAN JAMINAN KESEHATAN TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PTPN VII DISTRIK CINTA  
MANIS KABUPATEN OGAN ILIR**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :  
TERAMITA**

**NPM.16.01.11.05.10**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG  
2020**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : TERAMITA  
Nomor Pokok/NIRM : 160.111.0510  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : **PENGARUH IKLIM KERJA DAN JAMINAN KESEHATAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PTPN VII DISTRIK CINTA MANIS KABUPATEN OGAN ILIR**

Pembimbing Skripsi

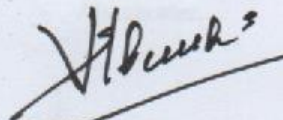
Tanggal: 13 Juli 2020 Pembimbing I



Sugiri Dinah, SE., M.Si

NIDN : 0205085601

Tanggal: 15 Juli 2020 Pembimbing II



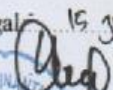
H. Hisbullah Basri, SE., M.Si

NIDN : 0212016201

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal: 15 Juli 2020

  
Dr. Misy Mikiat, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS

NIDN : 0205026401



**MOTTO :**

*“Hidup adalah kumpulan keyakinan dan perjuangan.”(Habiburrahman  
El-Shirasy dalam Ayat-Ayat Cinta)*

**Kupersembahkan kepada :**

- **Mamakku tercinta dan bapakku  
tercinta terima kasih atas do'a dan  
kasih sayangnya**
- **Saudara-saudariku tersayang**
- **Sahabat-sahabat, teman-teman  
dan rekan seperjuangan.**
- **Almamater.**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Teramita

NPM : 160110510

Fakultas : Ekonomi

Program studi : Manajemen

Judul skripsi : PENGARUH IKLIM KERJA DAN JAMINAN KESEHATAN  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PTPN  
VII DISTRIK CINTA MANIS KABUPATEN OGAN ILIR

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2020



Teramita

## KATA PENGANTAR

**Assalamualai'kum Wr.Wb.**

Alhamdulillah Alaa' Kulli Hal, banyak sekali nikmat Allah berikan kepada kita, tetapi sedikit kita syukuri. Segala puji dan syukur hanya kepada Allah SWT, atas segala berkat, rahmat, taufik serta hidayah-Nya yang tiada terkira besarnya. Shalawat dan salam semoga selalu tercurah kepada Nabi kita Muhammad Shallallahu'alaihi Wassalam.

Skripsi yang berjudul ***“PENGARUH IKLIM KERJA DAN JAMINAN KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PTPN VII DISTRIK CINTA MANIS KABUPATEN OGAN ILIR”*** ini saya susun untuk memenuhi persyaratan kurikulum Sarjana Strata 1 (S1) pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas semua bantuan yang telah diberikan, baik secara langsung maupun tidak langsung selama penyusunan skripsi ini hingga selesai. Secara khusus rasa terimakasih ini saya sampaikan kepada:

1. Ibu **Dr. Ir. Nyimas Manisah, M.P.**, selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu **Dr. Msy. Mikial, S.E.,M.Si.Ak.,CA**, selaku Dekan Universitas Tridianti Palermbang.
3. Ibu **Mariyam Zanariah, S.E., M.M.**, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang.

4. Ibu **Frecilia Nanda Melvani, S.E., M.M.**, selaku Dosen Pembimbing Akademik, yang telah banyak membantu selama proses pembelajaran.
5. Bapak **Sugiri Dinah, SE., M.Si** selaku sebagai Pembimbing I, yang telah banyak membantu dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
6. Bapak **H.Hisbullah Basri, SE., M.Si** selaku Pembimbing II, yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan. Koreksi serta nasehat sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
7. Bapak dan Ibu Staff Dosen yang memberikan bimbingan selama masa studi di Universitas Tridinanti Palembang.
8. Bapak Pimpinan **PTPN VII Distrik Cinta Manis kabupaten Ogan Ilir**, beserta staff yang telah bersedia memberikan data.
9. Kedua orang tua ku, Bapak **Suhandi** dan mamak tercinta **Muhayati** yang tak henti-henti berdoa untuk kelancaran skripsi ini, serta seluruh keluarga adik-adikku **Robet Sutira, Desi Ratna Juwita, Sinta, Sindi** dan sanak saudaraku yang tak henti memberikan semangat dalam semasa kuliah.
10. **Pariyanto**, terima kasih telah menemani, mengingatkan, mambantu dan menyemangati-ku dalam membuat skripsi ini.
11. Sahabat-sahabat seperjuangan, **Oktin, Riska, Dea, Tina, Yohanes, Sepri Mahatir, Deden dan lain-lain** angkatan 2016 Fakultas Ekonomi, Reguler B Universitas Tridinanti Palembang, terimakasih atas kebahagiaan selama masa kuliah.

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dikarenakan keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman

yang dimiliki. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan Rahmat dan karunia serta hidayah-Nya kepada orang-orang yang beruntung dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi yang membacanya, Aamiin.

**Wassalammu'alaikum Wr.Wb**

Palembang, Maret 2020

Penulis

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRA</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Tinjauan Pustaka .....	8
2.1.1 Pengertian Iklim Kerja.....	8
2.1.2 Dimensi Iklim Kerja.....	10
2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Iklim Kerja.....	14
2.1.4 Indikator Iklim Kerja.....	16
2.2 Jaminan Kesehatan.....	17
2.2.1 Pengertian Jaminan Kesehatan.....	17



2.2.2	Dimensi jaminan kesehatan.....	21
2.2.3	Indikator Jaminan Kesehatan.....	21
2.3	Produktivitas Kerja.....	22
2.3.1	Pengertian Produktivitas Kerja.....	22
2.3.2	Pengukuran Produktivitas.....	25
2.3.3	Mamfaat dari penilaian produktivitas.....	27
2.3.4	Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	27
2.3.5	Indikator Produktivitas Kerja .....	31
2.4	Penelitian Lain Yang Relavan.....	21
2.5	Kerangka Pemikiran.....	22
2.5.1	Pengaruh Iklim Kerja dan Jaminan Kesehatan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	34
2.5.2	Pengaruh Iklim terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	34
2.5.3	Pengaruh Jaminan Kesehatan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	35
2.6	Hipotesis Penelitian.....	36

## **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
3.1.1	Tempat Penelitian.....	38
3.1.2	Waktu Penelitian.....	38
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.2.1	Sumber Data.....	39
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.3	Populasi dan Sampel.....	41
3.3.1	Populasi.....	41
3.3.2	Sampel.....	42
3.4	Rancangan Penelitian.....	43
3.5	Variabel dan Definisi Operasional.....	44
3.6	Analisis Data Teknik Analisis Data.....	45
3.6.1	Analisis Data.....	45
3.6.2	Uji Intrumen.....	46
3.6.3	Tehnik Analisis.....	47
3.7	Uji Hipotesis.....	47

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1	Hasil Penelitian.....	50
4.1.2	Sejarah Perusahaan.....	50
4.1.3	Visi dan Misi Ptpn VII.....	52
4.2	Struktur Organisasi.....	54

4.3	Pembahasan dan Interpretasi.....	55
4.2.1	Karakteristik Responden.....	55
4.4	Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	57
4.4.1	Hasil Uji Validasi.....	57
4.4.2	Hasil Uji Reabilitas.....	60
4.5	Tehnik Analisis Data.....	61
4.5.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	61
4.6	Analisis Pengujian Hipotesis.....	63
4.6.1	Pengujian Uji F.....	63
4.6.2	Pengujian Uji t.....	64
4.6.3	Hasil koefisien korelasi.....	66
4.6.3	Uji Determinasi.....	67
4.7	Pembahasan.....	67

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan.....	69
5.2	Saran.....	70

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 3.1 Pelaksanaan Waktu Penelitian.....	38
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan.....	41
Tabel 3.3 Jumlah Karyawan Populasi.....	43
Tabel 3.4 Definisi Operasional.....	44
Tabel 4.1 Klasifikasi Responden Jenis Kelamin.....	55
Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Tingkat Usia.....	56
Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Tingkat Pendidikan.....	56
Tabel 4.4 Klasifikasi Responden Lama Kerja.....	57
Tabel 4.5 Uji Validasi Variabel Iklim Kerja.....	58
Tabel 4.6 Uji Validasi Variabel Jaminan Kesehatan.....	59
Tabel 4.7 Uji Validasi Produktivitas Karyawan.....	60
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Iklim Kerja Dan Jaminan Kesehatan Terhadap Produktivitas Karyawan.....	61

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	36
Gambar 4.2 Struktur organisasi.....	54

## ABSTRAK

**TERAMITA, PENGARUH IKLIM KERJA DAN JAMINAN KESEHATAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADAPTPN VII DISTRIK CINTA MANIS KABUPATEN OGAN ILIR,(Di bawah bimbingan Bapak Sugiri Dinah, SE., M.Sidan Bapak H. Hisbullah Basri, SE., M.Si)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim kerja dan jaminan kesehatan baik secara parsial maupun simultan, terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir. Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif, yang menguji pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya.

Populasi dari penelitian ini adalah 5% sampel berjumlah 119 sampel dari seluruh karyawan yang bekerja di PTPN VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir. Penarikan sampel dilakukan dengan metode sampling jenuh. Pengujian dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, uji determinasi dan juga dilakukan dengan uji t dan uji F (ANOVA). Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, sementara uji f (ANOVA) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,431 hal ini berarti iklim kerja dan jaminan kesehatan berhubungan dengan produktivitas kerja dan koefisien determinasi sebesar 17,2% yang artinya bahwa variabel iklim kerja dan jaminan kesehatan mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel produktivitas karyawan sebesar 17,2% sedangkan sisanya 82,8% dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci : iklim kerja, jaminan kesehatan, produktivitas, PTPN VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir.

## **RIWAYAT HIDUP**

Teramita, dilahirkan di Rengas pada tanggal 27 maret 1996 dari ayah Suhandi dan ibu Muhayati. Ia anak 1 dari 5 saudara.

Sekolah Dasar di selesaikan pada tahun 2008 di SD negeri 02 Rengas, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2011 di MTs istiqomah payaraman, selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2014 di MA babussalam payaraman. Pada tahun 2016 ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2020

Teramita

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan harus pula diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Artinya kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara benar dan menghasilkan hasil yang sempurna, yang melakukan pekerjaan haruslah dijaga kesehatannya secara terus-menerus agar tetap semangat untuk melakukan pekerjaannya. Hal lain yang tak kalah pentingnya adalah bahwa setiap pekerjaan harus selalu diawasi agar jangan sampai terjadi penyimpangan, baik sengaja maupun tidak sengaja. Era globalisasi adalah era penuh dengan rintangan dan tantangan, termasuk bagi perusahaan, yakni adanya persaingan antara perusahaan yang satu dengan yang lain untuk mencapai tujuan guna memajukan perusahaan. Perusahaan dituntut untuk mengembangkan kualitas perusahaan pada saat sekarang ini. Faktor penting untuk mencapai kemajuan suatu perusahaan ialah sumber daya manusia (SDM). Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan dan individu yang berkerja sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Dalam Era globalisasi, agar dapat bertahan maka setiap perusahaan memiliki produktivitas yang baik. Produktivitas yang baik itu juga tidak lepas dari sumber daya manusia yang ada di setiap perusahaan guna menentukan keberhasilan suatu perusahaan, agar dapat memiliki sumber daya manusia yang memiliki kualitas, perusahaan-perusahaan tersebut melakukan perekrutan, pelatihan pengembangan diri yang baik bagi calon karyawan.



Pada umumnya, peningkatan Produktivitas kerja karyawan merupakan keinginan setiap perusahaan. Apabila tingkat produktivitas kerja karyawan rendah akan cenderung dalam mempengaruhi tingkat keuntungan yang di peroleh perusahaan.

Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pendidikan, motivasi, disiplin kerja, keterampilan, sikap, etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen dan kesempatan berprestasi (Panji, 2007).

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah iklim kerja dan jaminan kesehatan karyawan. Hal ini dikuatkan dengan data dilapangan setelah penulis melakukan wawancara dengan karyawan di PT Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis kabupaten ogan ilir. Dari hasil wawancara dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam perusahaan tersebut antara lain iklim kerja dan jaminan kesehatan karyawan penelitian ini mengabil dua faktor tersebut sebagai variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Iklim kerja mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang di terima oleh anggota organisasi. Simamora (2011:81) menyebutkan bahwa Iklim Kerja atau Iklim Organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi memberikan kekuatan lingkungan yang dapat mempengaruhi organisasi. Iklim organisasi yang baik bisa dilihat dari tinkah laku orang, hubungan atau kerja sama yang baik dari setiap anggotanya, penataan susunan organisasi secara rapi dan prosedur kerja dalam organisasi tersebut.

Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang didalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam memanajemen sumber daya manusia (SDM).

Kesehatan adalah faktor yang sangat penting bagi produktivitas dan peningkatan produktivitas tenaga kerja selaku sumber daya manusia. Kondisi kesehatan yang baik merupakan potensi untuk meraih produktivitas kerja yang baik pula. Pekerjaan yang menuntut produktivitas kerja yang tinggi hanya dapat dilakukan oleh tenaga kerja dengan kondisi kesehatan prima. Sebaliknya keadaan sakit atau gangguan kesehatan menyebabkan tenaga kerja tidak atau kurang produktif dalam melakukan pekerjaannya. Untuk bekerja produktif, pekerjaan harus dilakukan dengan cara kerja dan pada lingkungan yang memenuhi syarat kesehatan. Jaminan kesehatan yang diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawannya di maksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan kesehatan karyawan mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan kerja. Sehingga mendorong pemamfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Pengertian kesehatan dan keselamatan kerja (Mangkunegara, 2009:163)

Mengungkapkan keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat yang adil dan makmur. Memberikan jaminan keselamatan kerja sangat berkaitan dengan produktivitas kerja yang dilakukan melalui pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas kerja penting dalam mengetahui seberapa jauh pelaksanaan kegiatan dalam mencapai sasaran dibandingkan dengan rencana. Hasil pengukuran dapat menggambarkan keberhasilan/kegagalan yang dilakukan dalam mencapai apa yang telah direncanakan. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang di capai dengan pesan

serta tenaga kerja persatuan waktu, peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya produktivitas Kusriyanto dalam Rhita Ismayanti (2008 :56)

PT.Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Sektor Perkebunan Indonesia yang memiliki kantor pusat di Desa Ketiau Kecamatan Lubuk Keliat Kabupaten. Ogan Ilir Sumatra Selatan. Perusahaan ini bergerak di bidang usaha agrobisnis perkebunan dengan komoditas tebu sekaligus pabrik pembuatan gula.Selain itu PTPN VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir merupakan produksi dan penyaluran gula yang cukup besar yakni mencangup wilayah bagian Sumatera Selatan.Visi perusahaan menjadi perusahaan Agrobisnis dan Agroindustri yang tangguh dan berkarakter global.

Sehubungan dengan iklim kerja karyawan di PTPN VII Distrik Cinta Manis kabupaten ogan ilir yang kurang berinovasi dalam berkerja, karyawan cenderung hanya mengandalkan dari perintah atasan tanpa mampu mengembangkan bagaimana cara melaksanakan kegiatan tersebut. Kemudian masih kurangnya penghargaan oleh keryawan kepada bawahan sehingga hal ini dapat menimbulkan kehilangan semangat kerja karyawan yang pada akhirnya akan menimbulkan berkurangnya produktivitas kerja karyawan tersebut. Begitu juga dengan jaminan kesehatan yang belum dilaksanakan dengan baik serta dirasakan karyawan belum memberikan perlindungan yang memadai yang nantinya berdampak juga terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan penulis sajikan dalam bentuk skripsi yang berjudul“**Pengaruh Iklim Kerja dan Jaminan Kesehatan Terhadap ProduktivitasKaryawan pada PT Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis Kabupaten Ogan Ilir**”.

## **1.2 Perumusan masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas,maka masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah iklim kerja dan jaminan kesehatan berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis kabupaten Ogan Ilir?
2. Apakah iklim kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis kabupaten Ogan Ilir?
3. Apakah jaminan kesehatan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis kabupaten Ogan Ilir?

### **1.3 Tujuan penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh iklim kerja dan jaminan kesehatan berpengaruh bersama-sama terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis kabupaten Ogan Ilir?
2. Pengaruh iklim kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis kabupaten Ogan Ilir?
3. Pengaruh jaminan kesehatan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis kabupaten Ogan Ilir?

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat menambah informasi dan masukan untuk menentukan kebijakan dalam pengolahan SDM karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Distrik Cinta Manis kabupaten Ogan Ilir.

## 2. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut iklim kerja dan jaminan kesehatan terhadap produktivitas karyawan.

## 3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.F.StonerJames, dkk.2006.*Manajemen*.Edisi Indonesia, penerbit PT Prenhallindo, Jakarta.
- Anoraga,Pandji,2009, *Manajemen Bisnis*,cetakan ketiga,jakarta : Rineka Cipta:SalembahEmpat.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2009). *Psikologi Kerja*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Arikunto,Suharsimi.2010. *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktik*.Jakarta : Rineka cipta.
- Bambang, Kusrianto, 2008, *Meningkatakan Produktivitas karyawan*, seri manajemen, cetakan kedua, LPPM, Jakarta.
- Barkah 2012, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan di Surabaya*. Tesis program pasca sarjana Unair, Surabaya.
- Indrianto (2012 : 20). *Tehnik dan manajemen persemaian*, penerbit Lembaga Penelitian Universitas Lampung.
- Malayu S.P. Hasibuan,2014.*Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta :PT.Bumi Aksara.
- Nurhiksan. 2012. *Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Pertamina (PERSERO) Terminal BBM Makasar*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanudin.
- Rayu wanto. 2015. *Pengaruh pemendayaan dan iklim kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Sumber makmur*, <https://chapterII.pdf/> bandung 16 february 2020.
- Sedarmayanti.2012. *sumber daya manusia dan produktifitas kerja*.Bandung : CV Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2011. *manajemen sumber daya manusia*. STIE YLPN.
- Soekidjo Notoadmojo,2015.*Pengembangan Sumber Daya Manusia*,Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono.2015. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- [www.distrik.cima@ptpn7.com](http://www.distrik.cima@ptpn7.com).Diakses pada tanggal 02 Januari 2020