

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. MITRA
UNGGUL PUSAKA (MUP) KECAMATAN LANGGAM
KABUPATEN PELALAWAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
Pekanbaru*

Oleh

KODRAT ALFAJRI

NPM : 135210026

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S-1

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2019**



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
TELP (0761) 674834 Pekanbaru - 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : KODRAT ALFAJRI
NPM : 135210026
JURUSAN : MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI
JUDUL : **PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI PT. MITRA UNGGUL PUSAKA (MUP)
KECAMATAN LANGGAM KABUPATEN
PELALAWAN**

Disahkan Oleh :

PEMBIMBING I

Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM

PEMBIMBING II

Drs. Asril, MM

MENGETAHUI

DEKAN

(Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA)

KETUA PROGRAM STUDI

(Azmansyah, SE., M.Econ)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
TELP (0761) 674834 Pekanbaru - 28284

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

NAMA : KODRAT ALFAJRI
NPM : 135210026
JURUSAN : MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI
JUDUL : **PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI PT. MITRA UNGGUL PUSAKA (MUP)
KECAMATAN LANGGAM KABUPATEN
PELALAWAN**

Disetujui oleh

TIM PENGUJI

1. Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini, R, M.Si
2. Azmansyah, SE., M.Econ
3. Yul Efrita, SE., MM

Tanda Tangan

()
()
()

Pembimbing I



(Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM)

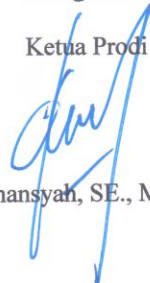
Pembimbing II



(Drs. Asrih, MM)

Mengetahui

Ketua Prodi



(Azmansyah, SE., M.Econ)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
TELP (0761) 674834 Pekanbaru - 28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi mahasiswa:

NAMA : KODRAT ALFAJRI
NPM : 135210026
JURUSAN : MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI
JUDUL : PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. MITRA UNGGUL PUSAKA (MUP) KECAMATAN LANGGAM KABUPATEN PELALAWAN
SPONSOR : Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
CO SPONSOR : Drs. Asril, MM

Dengan rincian sebagai berikut:

Tanggal	Catatan		Berita Acara	Paraf	
	Sponsor	Co Sponsor		Sponsor	Co Sponsor
31-01-2018	X		- Perbaikan perumusan masalah - Tujuan produktivitas yang mempengaruhi produktivitas - K3 dicari teorinya - Operasional Variabel		
5-02-2018		X	- Perumusan, tujuan, dan hipotesis disejalkan - Teori dimulai dari variabel terikat - Populasi disesuaikan dengan jumlah karyawan		
20-02-2018	X		- ACC Seminar		
		X	- ACC Seminar		
13-07-2018		X	- Kuesioner dapat digunakan untuk penelitian		



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
TELP (0761) 674834 Pekanbaru - 28284

17-09-2018	X		<ul style="list-style-type: none">- Tambah data absensi- Sesuaikan tentang program K3- Analisis data diperbaiki- Hipotesis diperjelas- Kesimpulan dipertajam		
28-10-2018		X	<ul style="list-style-type: none">- Abstrak- Kata Pengantar- Daftar isis- Analisis disesuaikan mulai dari variabel terendah- Cek penggunaan pengaruh		
06-11-2018	X		<ul style="list-style-type: none">- Acc diujikan		
08-11-2018		X	<ul style="list-style-type: none">- Acc diujikan		

Pekanbaru, 26 Maret 2019
Wakil Dekan I

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

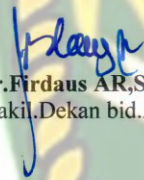
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 1621/Kpts/FE-UIR/2019, Tanggal 18 Maret 2019, Maka pada Hari Senin 15 April 2019 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** S1 Tahun Akademis 2018/2019.

1. Nama : Kodrat Alfajri
2. NPM : 135210026
3. Program Studi : Manajemen S1
4. Judul skripsi : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan
5. Tanggal ujian : 15 April 2019
6. Waktu ujian : 60 menit.
7. Tempat ujian : Ruang sidang meja hijau Fekon UIR
8. Lulus Yudicium/Nilai : **B (67,5)**
9. Keterangan lain : Aman dan lancar.

PANITIA UJIAN

Ketua


Dr. Firdaus AR, SE.M.Si.Ak.CA
Wakil Dekan bid. Akademis

Sekretaris


Azmansyah, SE.M.Econ
Ketua Prodi Mgt S1

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
2. Yul Efnita, SE., MM
3. Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R, M.Si
4. Hj. Susie Suryani, SE., MM
5. Azmansyah, SE., M.Econ

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

Saksi

1. Restu Hayati, SE., M.Si

(.....)

Pekanbaru 15 April 2019

Mengetahui
Dekan,


Drs. H. Abrar, M.Si.Ak.CA

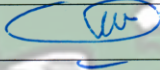
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Kodrat Alfajri
NPM : 135210026
Program Studi : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan
Hari/Tanggal : Rabu 20 Maret 2019
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof.Dr.Dra. Hj.Sri Indrastuti., MM		
2	Drs. Asril., MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R, M.Si		
2	Yul Efnita, SE., MM		
3	Azmansyah, SE., M.Econ		

Hasil Seminar : *)

- | | |
|---------------------------|-------------------------------|
| 1. Lulus | (Total Nilai) |
| 2. Lulus dengan perbaikan | (Total Nilai <u>67 (B)</u>) |
| 3. Tidak Lulus | (Total Nilai) |

Mengetahui
An.Dekan


Dr.Firdaus AR,SE.M.Si.Ak.CA
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 20 Maret 2019
Ketua Prodi


Azmansyah,SE.M.Econ

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647


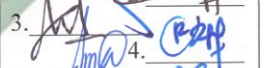
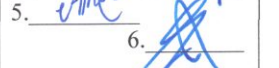

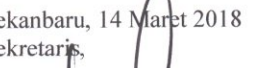

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Kodrat Alfajri
 NPM : 135210026
 Judul Proposal : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan.
 Pembimbing : 1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti S., MM
 2. Drs. Asril., MM
 Hari/Tanggal Seminar : Rabu 14 Maret 2018

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Drs. Asril., MM		
2.	Yul Efnita, SE., MM		
3.	Syaefullah, SE., M.Si		
4.	Raja Ria Yusnita, SE., ME		
5.	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		
6.	Eva Sundari, SE., MM		

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
An.Dekan Bidang Akademis


Dr. Firdaus AR, SE.M.Si.Ak.CA



Pekanbaru, 14 Maret 2018
Sekretaris,


Azmansyah, SE., M.Econ

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 2667/Kpts/FE-UIR/2017
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 6 Desember 2017 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM	Guru Besar, D/d	Pembimbing I
2	Drs. Asril, MM	Lektor, C/c	Pembimbing II

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:

N a m a : Kodrat Alfajri
 N P M : 135210026
 Jusan/Jenjang Pended. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kec. Langgam Kb. Pelalawan.

3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
 Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 8 Desember 2017
 Dekan,

 Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, doktor) baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Pekanbaru, 06 April 2019

Saya Yang Membuat Pernyataan



Kodrat Alfajri

ABSTRAK

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. MITRA UNGGUL PUSAKA (MUP) KECAMATAN LANGGAM KABUPATEN PELALAWAN

Oleh :

KODRAT ALFAJRI

NPM. 135210026

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan. Populasi penelitian sebanyak 124 orang, dengan penetapan sampel secara purposive sampling sebanyak 46 orang karyawan bagian pabrik. Sedangkan jenis dan sumber data diperoleh melalui data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data diperoleh dari penyebaran kuesioner, interview, dan observasi. Analisis data yang diperoleh dengan menggunakan regresi linear berganda dan dilakukan pengujian secara klasikal dan parsial. Hasil yang diperoleh pada penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempengaruhi secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP), begitu juga dengan hasil variabel disiplin kerja yang menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP). Sementara secara serentak keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan.

Kata Kunci : *Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja*

ABSTRACT

EFFECT OF WORK SAFETY AND HEALTH AND DISCIPLINE OF WORK ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY OF PRODUCTION PARTS PT. MITRA UNGGUL PUSAKA (MUP) KECAMATAN LANGGAM PELALAWAN PELALAWAN

By:

KODRAT ALFAJRI
NPM. 135210026

The purpose of this research is to find out and analyze the influence of Occupational Safety and Health and Work Discipline on Work Productivity of Production Department Employees at PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP), Langgam District, Pelalawan Regency. The study population was 124 people, with purposive sampling as many as 46 factory employees. While the types and sources of data obtained through primary data and secondary data with data collection techniques obtained from the distribution of questionnaires, interviews, and observations. Analysis of data obtained by using multiple linear regression and performed by examiners in a classical and partial. The results obtained in the study showed that occupational safety and health variables (K3) significantly affected the work productivity of the production employees of PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP), as well as the results of work discipline variables that show a significant effect on the work productivity of the production employees of PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP). While simultaneously occupational safety and health (K3) and work discipline significantly influence the productivity of the work of production employees of PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP), Langgam District, Pelalawan Regency.

Keywords: Occupational Safety and Health, Work Discipline, Work Productivity

KATA PENGANTAR

Puji serta Syukur ke hadirat Allah Swt, atas berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penelitian yang penulis lakukan ini berjudul: **“Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan”** dalam rangka memenuhi persyaratan guna meraih gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam melaksanakan penelitian dan penyelesaian skripsi ini, penulis tidak luput dari kesulitan dan hambatan. Namun, bantuan dan bimbingan yang teramat besar artinya bagi penulis dari berbagai pihak, akhirnya kesulitan dan hambatan itu dapat diatasi. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas menyampaikan rasa terima kasih yang se dalam-dalamnya kepada :

1. Drs. Abrar, M.Si.Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan penulisan skripsi ini.
2. Azmansyah, SE., M.Econ selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM selaku pembimbing I yang tak henti-hentinya memberikan motivasi sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan pada waktunya.

4. Drs. Asril, MM sekaligus selaku dosen pembimbing II yang tak pernah lelah memberikan tunjuk ajar serta bimbingan kepada penulis sehingga penulisan skripsi ini selesai tepat pada waktunya.
5. Bapak dan Ibu dosen beserta karyawan/ti yang telah memberikan tunjuk ajar kepada penulis selama mengikuti pendidikan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
6. Direktur beserta seluruh karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk meneliti dan mengambil data sebagai bahan penulisan skripsi ini.
7. Teristimewa buat kedua orang tua tercinta Ayahanda dan Ibunda yang selalu berdoa dan memberikan yang terbaik kepada penulis.
8. Keluarga besar ku yang telah memberikan dorongan secara moril dan materi, sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini.
9. Buat teman-teman seangkatan, yang banyak memberikan masukan dan kritikan sehingga karangan ilmiah ini selesai tepat waktu.

Semoga bimbingan, bantuan dan dorongan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan pahala yang layak dari Allah Swt. Terima kasih.

Pekanbaru, Oktober 2018
Ttd

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
1.4 Sistematika Penulisan	11
BAB II : TELAAH PUSTAKA	13
2.1 Kajian Teoritis	13
2.1.1 Produktivitas Kerja	13
2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja	13
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	14
2.1.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	20
2.1.2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja	20
2.1.2.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	30
2.1.2.3 Sistem Manajemen K3	32
2.1.2.4 Program K3	33
2.1.3 Disiplin Kerja	36
2.1.3.1 Pengertian Disiplin	36
2.1.3.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja	38
2.1.3.3 Prinsip-Prinsip Pendisiplinan	39
2.1.3.4 Faktor-Faktor Disiplin Kerja	41
2.1.3.5 Sifat-Sifat Disiplin Kerja	43
2.1.4 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	45
2.1.5 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	47
2.2 Penelitian Terdahulu	47
2.3 Kerangka Pemikiran	49
2.4 Hipotesis	50
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	52
3.1 Lokasi/Objek Penelitian	52
3.2 Populasi dan Sampel	52

3.3 Operasional/ Variabel Penelitian.....	53
3.4 Jenis dan Sumber Data	54
3.5 Teknik Pengumpulan Data	54
3.6 Teknik Analisis Data.....	55
BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	60
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	60
4.2 Struktur Organisasi Perusahaan	62
4.3 Aktivitas Perusahaan.....	65
BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	67
5.1 Identitas Responden	67
5.2 Uji Validitas dan Realibilitas	70
5.3 Analisis Hasil Penelitian	73
5.3.1 Analisis Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	73
5.3.2 Analisis Variabel Disiplin Kerja Karyawan	88
5.3.3 Analisis Variabel Produktivitas Kerja Karyawan.....	101
5.4 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	113
5.5 Pembahasan	118
BAB VI : PENUTUP.....	121
6.1 Kesimpulan	121
6.2 Saran-saran.....	123
DAFTAR PUSTAKA	125
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1	Rencana dan Realisasi Hasil Produksi CPO PT. Mitra Unggul Pusaka 4
Tabel I.2	Perkembangan Jumlah Karyawan dan Produktivitas Kerja pada PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Tahun 2012 – 2017.. 5
Tabel I.3	Jumlah Angka K3 Karyawan PT. MUP (Mitra Unggul Pusaka) Dari Tahun 2013 – 2017..... 7
Tabel I.4	Program Keselamatan dan Kesehatan kerja yang Dilaksanakan pada PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) 8
Tabel II.1	Penelitian Terdahulu 48
Tabel III.1	Populasi Penelitian Karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) 52
Tabel III.2	Operasional Variabel Penelitian..... 53
Tabel V.1	Klasifikasi Responen Menurut Jenis Kelamin 67
Tabel V.2	Klasifikasi Responden Menurut Tingkat Usia 68
Tabel V.3	Klasifikasi Responden Menurut Masa Kerja 69
Tabel V.4	Validitas Data..... 71
Tabel V.5	Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian..... 72
Tabel V.6	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Kelengkapan Alat Pengaman Keselamatan Kerja (Topi Kerja, Helm, Masker, Sarung Tangan, Sepatu, dan Rompi)..... 74
Tabel V.7	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Kondisi Alat Pengaman Keselamatan Kerja..... 75
Tabel V.8	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Penempatan/ Penyimpanan Alat Pengaman Keselamatan Kerja..... 76
Tabel V.9	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Sosialisasi Penggunaan Alat Pengaman Keselamatan Kerja 77
Tabel V.10	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Kesulitan Yang Ditemui Saat Penggunaan Alat Pengaman Keselamatan Kerja..... 78
Tabel V.11	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja..... 80
Tabel V.12	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Waktu Istirahat. 81
Tabel V.13	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Ketentuan Jam Kerja..... 82
Tabel V.14	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Program Asuransi Kesehatan..... 83
Tabel V.15	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Tunjangan Hari Tua..... 84
Tabel V.16	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja..... 86
Tabel V.17	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Tepat Waktu Masuk Kerja..... 89

Tabel V.18	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Tepat Waktu Menyelesaikan Pekerjaan.....	90
Tabel V.19	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Menggunakan Seragama Pekerjaan	91
Tabel V.20	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Berpenampilan Rapi	92
Tabel V.21	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Menggunakan Perlengkapan Kerja	93
Tabel V.22	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Menggunakan Peralatan Kerja Standar.....	94
Tabel V.23	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Patuh Dengan Ketentuan Perusahaan	95
Tabel V.24	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Mengikuti Perintah Atasan	96
Tabel V.25	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Bertanggungjawab Dengan Pekerjaan	97
Tabel V.26	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Menjaga Nama Baik Perusahaan	98
Tabel V.27	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Disiplin Kerja.....	99
Tabel V.28	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Pencapaian Target	101
Tabel V.29	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Waktu Yang Digunakan	102
Tabel V.30	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja Yang Diemban	103
Tabel V.31	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Memanfaatkan Fasilitas Kerja Sebagai Pendukung.....	104
Tabel V.32	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Ketelitian Kerja	105
Tabel V.33	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Kesempurnaan Hasil Kerja	106
Tabel V.34	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Kecepatan Dalam Bekerja.....	107
Tabel V.35	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Penyelesaian Pekerjaan Tepat Waktu	108
Tabel V.36	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Pemanfaatan Waktu Kerja Yang Maksimal.....	109
Tabel V.37	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Produktivitas Kerja Yang Terus Meningkat.....	110
Tabel V.38	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Produktivitas	111
Tabel V.39	Model Summary	114
Tabel V.40	Uji F	115
Tabel V.41	Uji t.....	116

Tabel V.42 Hasil Perhitungan Regresi Berganda Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka 118



DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Pemikiran.....	50
Gambar IV.1	Struktur Organisasi PT. MUP (Mitra Unggul Pusaka) Kecamatan Langgam.....	63



Dokumen ini adalah Arsip Miilik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Angket Penelitian.....
Lampiran 2	Data Indentitas Responden.....
Lampiran 3	Rekapitulasi Hasil Data Penelitian.....
Lampiran 4	Pengolahan Statistik Program SPSS
Lampiran 5	Dokumentasi Penelitian
Lampiran 6	Surat Keterangan Penelitian.....
Lampiran 7	Biodata Penulis.....



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peningkatan pembangunan nasional ditandai oleh munculnya berbagai kemajuan di sektor-sektor industri, sehingga mampu mendorong pertumbuhan ekonomi nasional secara menyeluruh dan dapat memberi manfaat besar dalam memperluas kesempatan kerja dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

Namun dalam perkembangannya, hal ini juga dapat berdampak negatif yaitu: kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja sebagai konsekuensi pemanfaatan teknologi proses produksi, gangguan bahan-bahan berbahaya dengan intensitas dan kualitasnya yang terus meningkat.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada dasarnya merupakan suatu perlindungan kondisi fisik, kesejahteraan, mental dan stabilitas emosi secara umum para karyawan yang perlu dilindungi termasuk fasilitas pengusaha dan peralatan guna mencegah terjadinya kecelakaan atau cedera yang berkaitan dengan pekerjaan. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja, dimana dalam pasal 70 ayat (3) mengatakan : (3) Pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dilakukan dengan syarat : a. diberi petunjuk yang jelas tentang cara pelaksanaan pekerjaan serta bimbingan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan; dan b. diberi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Timbulnya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di sebabkan oleh kondisi manajemen di perusahaan, mengenai sejauh mana kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dapat memberikan perlindungan bagi karyawan terhadap produktivitas pekerjaan tertentu. Untuk dapat mengurangi atau bahkan meniadakan jumlah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang terjadi, maka dalam tiap perusahaan, baik itu perusahaan besar maupun kecil, perlu di terapkan suatu sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang terprogram dengan baik.

Dalam hal ini yaitu menyangkut penyediaan perlengkapan perlindungan diri untuk tiap bekerja, instalasi tiap pekerja, instalasi pengaman dalam pabrik atau perusahaan dan berbagi kebijakan dan peraturan perusahaan untuk mendukung kondisi kerja yang sehat dan aman. Dalam lingkungan perusahaan, masalah keselamatan kerja adalah sangat penting karena dengan lingkungan kerja yang aman, tenang dan tentram, maka orang yang bekerja akan bersemangat dan dapat bekerja secara baik sehingga hasil kerjanya pun memuaskan.

Demikian pula dengan masalah kesehatan kerja, masalah kesehatan kerja yang sangat baik akan membuat karyawan bekerja dengan baik karna para karyawan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya, sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik misalnya ventilasi yang kurang baik, penerangan dan kebersihan yang kurang memadai ruangan yang sangat padat, serta suhu yang sangat panas akan mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Dengan kesehatan kerja yang baik akan membuat para karyawan merasa tenang dan nyaman dalam bekerja karena terjaminnya kesehatan.. Dengan tersedianya fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja bagi tenaga kerja sangat

memberikan keuntungan bagi karyawan dan perusahaan karna dengan terjaminnya kesehatan dan keselamatan kerja dan tidak adanya kecelakaan kerja dari karyawan maka dengan mudah target produksi dapat tercapai dan dapat menghindari pengeluaran karna kecelakaan.

Program kesehatan kerja ini tentunya tidak terlepas dari program keselamatan kerja yang mencakup terhadap pemeliharaan karyawan, keselamatan kerja berhubungan dengan mesin, alat kerja, lokasi kerja, bahan, dan proses pengolahannya, lingkungan kerja dan juga cara-cara melakukan pekerjaan.

PT. MUP (Mitra Unggul Pusaka) adalah perusahaan yang bergerak pada bidang pengolahan buah kelapa sawit, perusahaan ini memiliki pabrik kelapa sawit yang berkapasitas 600 ton/hari buah kelapa sawit. Perusahaan ini memiliki perkebunan kelapa sawit seluas 6.000 Ha dan memiliki petani plasma seluas 1.000 Ha atau 500 petani plasma.

Adapun proses pengolahan tandan buah segar (TBS) kelapa sawit menjadi minyak sawit mentah (CPO) pada perusahaan ini adalah sebagai berikut: Buah kelapa sawit/TBS dibawa ke alat sterilisasi yang berupa silinder dengan menggunakan injeksi uap, kemudian dilakukan perontokan buah dari tandannya. Buah kelapa sawit yang telah dirontokkan dari tandannya, selanjutnya dimasukkan ke bagian penggilingan. Hasil penggilingan kemudian masuk ke bagian pengempaan (*pressing*) dengan menggunakan *screw press* untuk memisahkan minyak dari massa buah. Minyak yang diperoleh dialirkan menuju bagian penyaringan untuk memisahkan bagian ampas. Minyak hasil saringan di

simpan pada tangki penyimpanan sementara dan bagian ampas diproses ulang pada bagian pengempaan. Proses selanjutnya adalah pemurnian (klarifikasi) minyak sawit yang terdiri dari pemisahan bahan-bahan pengotor, pemisahan bagianair drap, dan pengeringan. Hasil proses pemurniaan adalah produk akhir berupa CPO yang disimpan pada tangki penyimpanan (*storage tank*) dan siap untuk dipasarkan.

Berdasarkan data di atas, perusahaan telah menetapkan target produksi CPO setiap tahunnya yang menjadi tanggungjawab karyawan bagian produksi, hal ini dapat dilihat dari tingkat pencapaian target produksi CPO yang hasilnya masih belum optimal. Perusahaan mengalami masalah dalam mencapai target yang tidak sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dalam rencana kerjanya. Hasil produksi CPO lima tahun terakhir cenderung mengalami naik turun atau berfluktuatif dari tahun ke tahun. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel I.1
 Rencana dan Realisasi Hasil Produksi CPO
 PT. Mitra Unggul Pusaka

Tahun	Rencana Produksi CPO (Kg)	Realisasi Produksi CPO (Kg)	Persentase Pencapaian (%)
2013	78.866.859	69.426.312	88,03
2014	78.866.859	72.465.278	91,88
2015	78.866.859	66.822.116	84,73
2016	78.866.859	73.142.180	92,74
2017	78.866.859	74.328.170	94,24

Sumber: PT. MUP (Mitra Unggul Pusaka), 2018.

Dari tabel I.1 di atas dapat dilihat realisasi hasil produksi cenderung berfluktuatif dari tahun ke tahun. Naik turunnya persentase pencapaian hasil produksi berarti menurunnya produktivitas kerja karyawan dan ini merupakan masalah yang harus segera diatasi oleh pimpinan perusahaan.

PT. MUP (Mitra Unggul Pusaka) mempekerjakan manusia sebagai alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Telah menetapkan standar operasi kerja atau peraturan kerja diperusahaan dan menggunakan peralatan kerja yang standar sesuai ketentuan untuk menjaga kesehatan dan keselamatan kerja. Sedangkan untuk menunjang pekerjaan perusahaan telah memberikan lingkungan yang sehat kepada seluruh karyawan berupa peralatan kerja yang aman, rumah dinas dan sebagainya. Dengan peraturan kerja dan penerapan K3 tersebut perusahaan mengharapkan karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan.

Sebagai gambaran perkembangan jumlah karyawan yang dimiliki PT. MUP (Mitra Unggul Pusaka) dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel I.2
Perkembangan Jumlah Karyawan dan Produktivitas Kerja pada PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Tahun 2012 – 2017

No	Tahun	Karyawan	Σ Produksi	Produktivitas Tenaga Kerja/Tahun
1	2013	126 orang	69.426.312	551.002,48
2	2014	127 orang	72.465.278	570.592,74
3	2015	130 orang	66.822.116	514.016,28
4	2016	132 orang	73.142.180	554.107,42
5	2017	124 orang	74.328.170	599.420,72

Sumber : PT. MUP (Mitra Unggul Pusaka), 2018.

Dari tabel I.2 dapat dilihat perkembangan jumlah karyawan yang bekerja di pabrik pada PT. MUP (Mitra Unggul Pusaka) dari tahun ke tahun terjadi

perubahan. Disini dapat kita lihat bahwa jumlah karyawan yang bekerja di pabrik terus meningkat dari tahun ke tahun.

Menurut Sastrohadiwiryono (2003:291), gejala karyawan yang memiliki *intensi turnover* tinggi dapat menurunkan tingkat disiplin kerjanya. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran di sini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Tinggi rendahnya disiplin kerja salah satunya dapat diamati melalui tingkat absensi karyawan.

Selain itu, salah satu hal yang menjadi dasar perubahan sikap kerja karyawan adalah rasa tidak aman dan nyaman dalam bekerja (Tarwaka, 2004:214). Oleh karena itu, pengelolaan program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (K3) tidak boleh dikesampingkan. K3 merupakan upaya perlindungan yang ditujukan kepada karyawan terhadap segala potensi yang dapat menimbulkan bahaya. Potensi-potensi ini antara lain dapat berasal dari mesin, lingkungan kerja, sifat pekerjaan, cara kerja dan proses produksi. Secara umum, keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk mengurangi risiko terjadinya kecelakaan kerja

Tabel I.3
 Jumlah Angka K3 Karyawan PT. MUP (Mitra Unggul Pusaka)
 Dari Tahun 2013 – 2017

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Kecelakaan Kerja			Jumlah
		Kematian	Cacat	Luka Ringan/ Terpeleset	
2013	126	0	1	22	23
2014	127	1	3	43	47
2015	130	0	1	38	39
2016	132	0	2	31	33
2017	124	0	0	27	27

Sumber : PT. MUP (Mitra Unggul Pusaka), 2018.

Dari tabel I.3 dapat dilihat bahwa tingkat kecelakaan kerja karyawan yang pabrik PT. MUP (Mitra Unggul Pusaka) dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2017 naik turun, dimana kecelakaan kerja ringan yang paling mendominasi dikarenakan kurangnya kehati-hatian karyawan dalam bekerja yang menyebabkan terjatuh/terpeleset/luka ringan namun tidak membahayakan diri karyawan tersebut.

Dalam kegiatan perusahaan ini memerlukan prosedur kerja yang berpengaruh terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) memberikan jaminan kepada karyawan perusahaan di antaranya: jaminan tentang pengobatan dan perawatan karena pekerjaan, memberikan gaji selama sakit, tunjangan kecelakaan kerja dll yaitu: Asuransi dan tunjangan berupa

uang. Jaminan-jaminan tersebut di harapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Adapun program keselamatan kerja dan kesehatan kerja (K3) yang di laksanakan perusahaan PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) adalah sebagai berikut:

Tabel I.4
Program Keselamatan dan Kesehatan kerja yang Dilaksanakan pada
PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP)

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Aktivitas K3	Fasilitas K3
Memberikan bimbingan kerja dan pelatihan tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan yang baru di rekrut dan lama	Menyediakan berbagai peralatan untuk keselamatan dan kesehatan kerja yaitu: helm pengaman, sarung tangan, sepatu boot, masker, dll.
Untuk mencegah terjadinya kecelakaan di lakukan pelaksanaan pemasangan peralatan/perlengkapan keselamatan kerja pada peralatan/mesin-mesin proses produksi, dan pemasangan alarm bahaya/emergency.	Menyediakan alat pemadam kebakaran (racun api) dan menyediakan perlengkapan fasilitas P3K.
Melakukan pemasangan peringatan tanda bahaya pada lokasi proses produksi yang di anggap rentan bahaya kecelakaan kerja.	

Sumber : PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP), 2018.

Tabel I.4 di atas menunjukan program K3 yang telah di laksanakan PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP), walaupun program keselamatan dan kesehatan kerja ini sudah di lakukan/dilaksanakan melalui aktivitas bimbingan dan penyuluhan serta penyediaan perlengkapan K3, namun kecelakaan kerja tidak dapat di hindari.

Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja ini mengupayakan untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan sehingga dapat mengurangi kecelakaan ataupun bebas dari kecelakaan kerja serta penyakit akibat lokasi kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi efisiensi atau produktivitas kerja.

Produktivitas pada dasarnya merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari sebelumnya. produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang di capai dengan segala sumber daya yang di pergunakan. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas diantaranya adalah pendidikan dan latihan keterampilan, gizi, nutrisi, kesehatan. bakat atau bawaan, disiplin kerja, motivasi atau kemauan, kesempatan kerja, kesempatan manajemen dan kebijakan pemerintah.

Pada dasarnya dengan adanya program K3 ini di harapkan karyawan akan merasa nyaman aman dan terlindungi serta terjamin keselamatannya, sehingga dapat bekerja dengan baik dan tentunya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karena penulis merasa pentingnya program K3 serta melakukan penelitian ini guna mengetahui keselamatan dan kesehatan kerja K3 yang di jalani perusahaan dan disiplin kerja karyawan, sehingga penulis memilih judul: **“Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan”**

1.2 Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang di atas,maka penulis mencoba merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan?
2. Bagaimana Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan?
3. Bagaimana Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan?
4. Bagaimana pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan?
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan?
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan?

d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat penelitian ini adalah:

- a. Dapat memberikan masukan dan berbagai informasi tambahan bagi pihak perusahaan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja karyawan.
- b. Menambah pengalaman penulis dalam mengembangkan wawasan dan menerapkan teori-teori yang penulis peroleh selama bangku kuliah dalam manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.
- c. Sebagai bahan kajian dan acuan bagi para peneliti berikutnya serta pihak-pihak yang membutuhkannya.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk memahami makna dalam penulisan skripsi ini penulis mengelompokkan dalam 6 (enam) bab sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan tentang teori-teori yang digunakan, penelitian terdahulu, hipotesa, dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN

Bab ini menguraikan gambaran umum tentang perusahaan, bentuk struktur organisasi dan tugas karyawan serta aktivitas yang dilakukan, fasilitas yang dimiliki

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan dibahas tentang identitas responden, deskripsi data, analisis data, dan interpretasi data.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran-saran sebagai bahan masukan pada perusahaan.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Produktivitas Kerja

2.1.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan output dengan input yang dibutuhkan seorang tenaga kerja untuk menghasilkan produk. Pengukuran produktivitas dilakukan dengan melihat jumlah output yang dihasilkan oleh setiap karyawan selama sebulan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila ia mampu menghasilkan jumlah produk yang lebih banyak dibandingkan dengan karyawan lain dalam waktu yang sama.

Produktivitas mempunyai beberapa pengertian, secara filosofis produktivitas mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini (Umar, 2003). Secara umum produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan (*input*).

Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat menarik karena mengukur hasil kerja manusia dengan segala masalahnya. Pengukuran produktivitas kerja menurut sistem pemasukan fisik perorangan atau perorang per jam kerja diterima secara luas, namun dari sudut pandang atau pengawasan harian, pengukuran tersebut pada umumnya tidaklah memuaskan, karena adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Oleh karena

itu digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun), pengeluaran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor dan dapat dilihat dari kemauan kerja yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan sosial yang memadai, dan hubungan kerja yang harmonis (Sinungan, 2005).

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Simanjuntak *dalam* Umar (2003) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja digolongkan pada tiga kelompok, yaitu :

- 1) Kualitas dan kemampuan fisik pekerja yang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik pekerja yang bersangkutan.
- 2) Sarana pendukung kerja mencakup lingkungan kerja dan kesejahteraan tenaga kerja. Lingkungan kerja termasuk teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan itu sendiri, sedangkan kesejahteraan tenaga kerja tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan kelangsungan kerja.
- 3) Supra sarana, meliputi kebutuhan pemerintah, hubungan industrial dan kemampuan dalam mencapai sistem kerja yang optimal.

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah *dalam* Umar (2003)

ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, yaitu :

- a) Sikap kerja.
- b) Tingkat keterampilan.
- c) Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan.
- d) Manajemen produktivitas.
- e) Efisiensi tenaga kerja.
- f) Kewiraswastaan.

Menurut Dewan Produktivitas Nasional, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pada tingkat mikro dibagi menjadi dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi: produk, pabrik dan perlengkapannya, teknologi, sumberdaya manusia, manajemen, sistem organisasi, metode kerja, bahan dan energi. Sedangkan faktor eksternal meliputi: kebijaksanaan pemerintah, kondisi politik, sosial, ekonomi dan hankam serta tersedianya sumberdaya alam.

Produktivitas kerja merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas (Tri, 1996:283) adalah:

- 1) Manusia

Faktor manusia mencakup beberapa aspek antara lain kuantitas, tingkat keahlian, latar belakang kebudayaan dan pendidikan, kemampuan, sikap, minat, struktur pekerjaan, umur, jenis kelamin.

b) Modal

Faktor modal meliputi aspek modal tetap, teknologi, bahan baku.

c) Faktor metode (proses)

Faktor metode meliputi tata ruang tugas, penanganan bahan baku penolong dan mesin, perencanaan dan pengawasan produksi, pemeliharaan melalui pencegahan, teknologi yang memakai cara alternatif.

d) Faktor produksi

Meliputi kuantitas, kualitas, ruangan produksi, struktur campuran, spesialisasi produksi.

e) Faktor lingkungan organisasi

Meliputi organisasi dan perencanaan, kebijaksanaan personalia, sistem manajemen, gaya kepemimpinan, kondisi kerja, ukuran perusahaan, iklim kerja, sistem intensif.

f) Faktor lingkungan negara

Meliputi struktur sosial politik, struktur industri, pengesahan, tujuan pengembangan jangka panjang dan lain-lain.

g) Faktor lingkungan internasional

Meliputi kondisi perdagangan dunia, masalah-masalah perdagangan internasional, kebijakan migrasi tenaga kerja.

h) Umpan balik

Umpan balik menunjukkan bagaimana masyarakat menilai kuantitas dan kualitas produksi berapa banyak uang yang harus dibayarkan untuk

masukan-masukan utamanya (tenaga kerja dan modal) dimana masyarakat menawarkan pada perusahaan.

Peningkatan produktivitas tenaga kerja perlu diupayakan, karena mempunyai manfaat, baik secara makro maupun secara mikro. Secara makro peningkatan produktivitas bermanfaat dalam pendapatan masyarakat yang lebih tinggi, tersedianya barang kebutuhan masyarakat yang lebih banyak dengan harga lebih rendah, perbaikan kondisi kerja termasuk jam kerja dan lain-lain. Secara mikro bermanfaat bagi karyawan yaitu dapat meningkatkan gaji atau upah, memperbaiki kondisi kerja, meningkatkan semangat kerja, menimbulkan rasa aman di tempat kerja dan lain-lain. Oleh karenanya meningkatkan produktivitas karyawan merupakan suatu keinginan perusahaan. Melalui para manajernya, perusahaan berusaha untuk memaksimalkan potensi karyawan.

Dalam rangka usaha meningkatkan produktivitas tenaga kerja, perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Menurut Sinungan (2000: 45) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah :

- a) Kuantitas
- b) Tingkat keahlian
- c) Latar belakang kebudayaan dan pendidikan
- d) Kemampuan, sikap
- e) Minat
- f) Struktur pekerjaan, keahlian dan umur (kadang-kadang jenis kelamin) dari angkatan kerja

Sedangkan menurut Tampe (1992: 71) mengasumsikan bahwa produktivitas setiap individu tenaga kerja dipengaruhi oleh karakteristik perseorangan (pengalaman, umur, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, jenis kelamin dan kepribadian) dan produktivitas tersebut akan lebih besar apabila mendapat dukungan organisasi (petunjuk, upah, gaya manajemen, komunikasi, peralatan, pelatihan) karena tingkat kepuasan pribadinya terpenuhi, yang nantinya akan merupakan tingkat produktivitas yang tinggi bagi organisasi.

Menurut Nawawi (1997: 14) terdapat dua faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja dari sudut pandang Manajemen Sumber Daya Manusia :

- a) Tingkat kemampuan kerja dalam melaksanakan pekerjaan, baik yang diperoleh dari hasil pendidikan dan pelatihan maupun bersumber dari pengalaman kerja.
- b) Tingkat kemampuan pimpinan dalam memberikan motivasi kerja, agar pekerja sebagai individu bekerja dengan usaha maksimum, yang memungkinkan tercapainya hasil yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan konsumen.

Kedua faktor tersebut dipengaruhi pula oleh kemampuan mewujudkan dan mengembangkan rasa aman dan kepuasan kerja pada diri setiap pekerja atau secara individu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah salah satunya kesehatan dan keselamatan kerja yang baik. Dengan kesehatan karyawan yang

baik maka kinerja atau produktivitasnya akan meningkat. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi adalah:

- a) Faktor upah
- b) Faktor kebutuhan
- c) Faktor lingkungan kerja
- d) Pengaturan jam kerja
- e) Keamanan dalam bekerja

Seperti yang di sebutkan di atas produktivitas juga dapat di pengaruhi faktor upah, dengan upah yang sesuai dengan beratnya pekerjaan akan meningkatkan produktivitas, faktor kebutuhan jika kebutuhan karyawan terpenuhi juga dapat meningkatkan produktivitas, faktor lingkungan kerja, gaturan jam kerja, keamanan juga harus diperhatikan untuk meningkatkan produktivitas tersebut.

Menurut Simamora (2004 :612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja ada tiga yakni:

- 1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output.

2.1.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

2.1.2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Berdasarkan pendapat Leon C. Megginson (1981:364) dalam Mangkunegara (2010) istilah keselamatan mencakup kedua istilah resiko keselamatan dan resiko kesehatan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Semua itu sering dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan latihan. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik.

Perlindungan tenaga kerja meliputi beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan, Perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja

secara aman melakukan kerjanya sehari-hari untuk meningkatkan produksi dan produktivitas. Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai soal disekitarnya dan pada dirinya yang dapat menimpa atau mengganggu dirinya serta pelaksanaan pekerjaannya.

Pengertian program kелamatan kerja:

“Keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja” (Mangkunegara, 2010:161).

“Keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan”(Suma'mur, 2003:1).

Perusahaan perlu menjaga keselamatan kerja terhadap karyawannya karena tujuan program keselamatan kerja (Suma'mur, 2003:1) diantaranya sebagai berikut :

- a) Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.
- b) Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada ditempat kerja.
- c) Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Perusahaan juga harus memelihara keselamatan karyawan dilingkungan kerja dan syarat-syarat keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

- a) Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
- b) Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
- c) Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
- d) Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.

- e) Memberikan pertolongan pada kecelakaan.
- f) Memberi alat-alat perlindungan kepada para pekerja.
- g) Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarluaskan suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran.
- h) Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja, baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi, dan penularan.
- i) Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai.
- j) Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup.
- k) Memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban.
- l) Memperoleh kebersihan antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya.
- m) Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang.
- n) Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan.
- o) Mengamankan dan memelihara pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.
- p) Mencegah terkena aliran listrik.

Dari uraian tersebut di atas, maka pada dasarnya usaha untuk memberikan perlindungan keselamatan kerja pada karyawan dilakukan 2 cara (Soeprihanto, 2006:48) yaitu:

1) Usaha preventif atau mencegah

Preventif atau mencegah berarti mengendalikan atau menghambat sumber-sumber bahaya yang terdapat di tempat kerja sehingga dapat mengurangi atau tidak menimbulkan bahaya bagi para karyawan.

Langkah-langkah pencegahan itu dapat dibedakan, yaitu :

- a) Substitusi (mengganti alat/sarana yang kurang/tidak berbahaya)
- b) Isolasi (memberi isolasi/alat pemisah terhadap sumber bahaya)
- c) Pengendalian secara teknis terhadap sumber-sumber bahaya.
- d) Pemakaian alat pelindung perorangan (*eye protection, safety hat and cap, gas respirator, dust respirator*, dan lain-lain).

e) Petunjuk dan peringatan ditempat kerja.

f) Latihan dan pendidikan keselamatan dan kesehatan kerja.

2) Usaha represif atau kuratif

Kegiatan yang bersifat kuratif berarti mengatasi kejadian atau kecelakaan yang disebabkan oleh sumber-sumber bahaya yang terdapat di tempat kerja. Pada saat terjadi kecelakaan atau kejadian lainnya sangat dirasakan arti pentingnya persiapan baik fisik maupun mental para karyawan sebagai suatu kesatuan atau team kerja sama dalam rangka mengatasi dan menghadapinya. Selain itu terutama persiapan alat atau sarana lainnya yang secara langsung didukung oleh pimpinan organisasi perusahaan.

Teori Domino Heinrich (1931) dalam Suardi (2005:114) menyebutkan bahwa pada setiap kecelakaan yang menimbulkan cedera terdapat lima faktor yang secara berurutan digambarkan sebagai lima domino yang berdiri sejajar, yaitu : kebiasaan, kesalahan seseorang, perbuatan dan kondisi tak aman (hazard), kecelakaan serta cedera.

Heinrich mengemukakan untuk mencegah terjadinya kecelakaan, kuncinya adalah dengan memutuskan rangkaian sebab-akibat. Misalnya, dengan membuang *hazard* satu domino diantaranya.

Frank E. Bird Peterson (1967) dalam Suardi (2005:115) memodifikasi teori Domino Heinrich dengan mengemukakan teori manajemen yang berisikan lima faktor dalam urutan suatu kecelakaan yaitu : manajemen, sumber penyebab dasar, gejala, kontak dan kerugian. Birds mengemukakan bahwa usaha pencegahan kecelakaan kerja hanya dapat berhasil dengan mulai memperbaiki

manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Setiap satu kecelakaan berat disertai oleh 10 kejadian kecelakaan ringan, 30 kejadian kecelakaan yang menimbulkan kerusakan harta benda dan 600 kejadian-kejadian hampir celaka. Biaya yang dikeluarkan perusahaan akibat kecelakaan kerja dengan membandingkan biaya langsung dan biaya tak langsung adalah 1 : 5 – 50, dan digambarkan sebagai gunung es.

Menurut Bennett *dalam* Santoso (2004:78) terdapat empat faktor bergerak dalam satu kesatuan berantai yang dapat menyebabkan kecelakaan, yaitu : lingkungan, peralatan, bahaya dan manusia. Ada beberapa sebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan pegawai (Mangkunegara, 2010:201) diantaranya yaitu :

- 1) Keadaan Tempat Lingkungan Kerja
 - a) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya.
 - b) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
 - c) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
- 2) Pengaturan Udara
 - a) Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik.
 - b) Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
- 3) Pengaturan Penerangan
 - a) Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
 - b) Ruang kerja yang kurang cahaya.
- 4) Pemakaian Peralatan Kerja

- a) Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
- b) Penggunaan mesin dan alat elektronik tanpa pengaman yang baik.

5) Kondisi Fisik dan Mental Pegawai

- a) Kerusakan alat indera dan stamina pegawai yang tidak stabil.
- b) Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap pegawai yang ceroboh dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

Menurut Dessler (1997:89), ada tiga alasan dasar kecelakaan di tempat kerja yaitu :

- 1) Kejadian yang bersifat kebetulan.
- 2) Kondisi tidak aman :
 - a) Peralatan pelindung yang tidak memadai.
 - b) Peralatan rusak.
 - c) Prosedur yang berbahaya dalam, pada, atau disekitar mesin atau peralatan.
 - d) Gudang yang tidak aman, sumpek dan terlalu penuh.
 - e) Penerangan yang tidak memadai.
 - f) Ventilasi tidak memadai.
- 3) Tindakan-tindakan yang tidak aman yang dilakukan karyawan :
 - a) Membuang bahan-bahan
 - b) Beroperasi atau bekerja dengan kecepatan yang tidak aman.
 - c) Membuat peralatan keamanan tidak beroperasi dengan baik.
 - d) Menggunakan peralatan yang tidak aman.

- e) Menggunakan prosedur yang tidak aman.
- f) Mengambil posisi tidak aman.
- g) Mengangkat secara tidak tepat.
- h) Pikiran kacau, gangguan, penyalahgunaan, kaget, berselisih, dan permainan kasar.

Program kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya program kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama.

Pengertian program kesehatan kerja:

Program kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, Lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik (Mangkunegara, 2010:161).

Program kesehatan fisik yang dibuat oleh perusahaan sebaiknya terdiri dari salah satu atau keseluruhan elemen-elemen (Ranupandojo dan Husnan, 2012:263) berikut ini :

- a) Pemeriksaan kesehatan pada waktu karyawan pertama kali diterima bekerja.
- b) Pemeriksaan keseluruhan para karyawan kunci (*key personal*) secara periodik.
- c) Pemeriksaan kesehatan secara sukarela untuk semua karyawan secara periodik.
- d) Tersedianya peralatan dan staff media yang cukup.
- e) Pemberian perhatian yang sistematis yang preventif masalah ketegangan.

- f) Pemeriksaan sistematis dan periodik terhadap persyaratan-persyaratan sanitasi yang baik.

Selain melindungi karyawan dari kemungkinan terkena penyakit atau keracunan, usaha menjaga kesehatan fisik juga perlu memperhatikan kemungkinan-kemungkinan karyawan memperoleh ketegangan atau tekanan selama mereka bekerja. Stess yang diderita oleh karyawan selama kerjanya, sumbernya bisa dikelompokkan menjadi empat sebab (Ranupandojo dan Husnan, 2012:264) :

- a) Yang bersifat kimia
- b) Yang bersifat fisik
- c) Yang bersifat biologis
- d) Yang bersifat sosial

Ketegangan ini tidak hanya menyerang tubuh manusia tetapi juga pikiran manusia. Kalau manusia tidak tahan terhadap ketegangan ini mereka akan menjadi sakit. Karenanya usaha yang perlu dilakukan adalah untuk menghilangkan sumber ketegangan. Usaha-usaha untuk mencegah dan mengendalikan tekanan di dalam tempat kerja dapat dijalankan dengan cara (Ranupandojo dan Husnan, 2012:264) sebagai berikut:

- a. Mencari sumber dari tekanan .
- b. Mencari media yang menjadi alat penyebaran tekanan tersebut.
- c. Memberi perawatan khusus pada karyawan yang menderita tekanan tersebut.

Usaha untuk menjaga kesehatan mental perlu juga dilakukan (Ranupandojo dan Husnan, 2012:265) yaitu dengan cara:

- a. Tersedianya *psychiatrist* untuk konsultasi.

- b. Kerjasama dengan *psychiatrist* diluar perusahaan atau yang ada di lembaga-lembaga konsultan.
- c. Mendidik para karyawan perusahaan tentang arti pentingnya kesehatan mental.
- d. Mengembangkan dan memelihara program-program *human relation* yang baik.

Bekerja diperlukan usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja.

Adapun usaha-usaha untuk meningkatkan kesehatan kerja (Mangkunegara, 2010:162) adalah sebagai berikut:

- a. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan.
- b. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
- c. Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.

Perusahaan memperhatikan kesehatan karyawan untuk memberikan kondisi kerja yang lebih sehat, serta menjadi lebih bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan tersebut, terutama bagi organisasi-organisasi yang mempunyai tingkat kecelakaan yang tinggi, dibawah ini dikemukakan beberapa sebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan pegawai (Mangkunegara , 2010:163) yaitu :

a. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja

- 1) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
- 2) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
- 3) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.

- 4) Pengaturan Udara
- 5) Pergantian udara diruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak).
- 6) Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.

b. Pengaturan Penerangan

- 1) Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
- 2) Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang.

c. Pemakaian Peralatan Kerja

- 1) Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
- 2) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.

d. Kondisi Fisik dan Mental Pegawai

- 1) Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang usang atau rusak.
- 2) Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh, cara berfikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap pegawai yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko.

Keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Kondisi fisiologisfisikal meliputi penyakit-penyakit dan kecelakaan kerja seperti cedera, kehilangan nyawa atau anggota badan. Kondisi-kondisi psikologis diakibatkan oleh stres pekerjaan dan kehidupan kerja yang berkualitas rendah. Hal ini meliputi ketidakpuasan, sikap menarik diri,

kurang perhatian, mudah marah, selalu menunda pekerjaan dan kecenderungan untuk mudah putus asa terhadap hal-hal yang remeh. (Rivai, 2006)

Kesehatan kerja menurut Darmanto (1999) merupakan spesialisasi ilmu kesehatan/kedokteran beserta prakteknya yang bertujuan agar pekerja/masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial dengan usaha preventif atau kuratif terhadap penyakit/gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit umum. Status sehat seseorang menurut Blum (1981) dalam Sugeng (2005:98) ditentukan oleh empat faktor yaitu :

- 1) Lingkungan, berupa lingkungan fisik, kimia, biologi dan sosial budaya.
- 2) Perilaku yang meliputi sikap, kebiasaan dan tingkah laku
- 3) Pelayanan kesehatan, meliputi : promotif, preventif, perawatan, pengobatan, pencegahan kecacatan dan rehabilitasi
- 4) Genetik yang merupakan faktor bawaan setiap manusia.

Keselamatan kerja menurut *American Society of Safety Engineers* (ASSE) dalam Sugeng (2005:102) diartikan sebagai bidang kegiatan yang ditujukan untuk mencegah semua jenis kecelakaan yang ada kaitannya dengan lingkungan dan situasi kerja.

2.1.2.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2001:86), tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

1. Setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis.

2. Setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin.
3. Semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
6. Terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Menurut Rivai (2006), tujuan dan pentingnya keselamatan kerja meliputi :

1. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang.
2. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
5. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
6. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan.

Perusahaan yang dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit dan hal-hal yang berkaitan dengan stres serta mampu

meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya, maka perusahaan tersebut akan semakin efektif (Rivai, 2006).

Usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2011:91) adalah sebagai berikut :

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan.
2. Memberikan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang berbahaya.
3. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penerangan yang cukup dan menyejukkan serta mencegah kebisingan.
4. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
5. Memelihara kebersihan, ketertiban dan keserasian lingkungan kerja.
6. Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja pegawai.

2.1.2.3 Sistem Manajemen K3

Pendekatan sistem pada manajemen K3 dimulai dengan mempertimbangkan tujuan keselamatan kerja, teknik dan peralatan yang digunakan, proses produk dan perencanaan tempat kerja (Mangkunegara, 2001:96). Sistem manajemen K3 adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, kegiatan perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumberdaya yang dibutuhkan bagi pengembangan, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna tercapainya lingkungan kerja yang aman, efisien dan produktif (Santoso, 2004).

Tujuan sistem manajemen K3 adalah menciptakan suatu sistem keselamatan dan kesehatan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja, yang terintegrasi dalam mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tenaga kerja yang sehat, aman, efisien dan produktif (Sugeng, 2005).

2.1.2.4 Program K3

Menurut Suardi (2005), program manajemen tentang keselamatan dan kesehatan kerja meliputi :

- a. Kepemimpinan dan administrasinya.
- b. Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terpadu.
- c. Pengawasan.
- d. Analisis pekerjaan dan procedural.
- e. Penelitian dan analisis pekerjaan.
- f. Latihan bagi tenaga kerja.
- g. Pelayanan kesehatan kerja.
- h. Penyediaan alat pelindung diri.
- i. Peningkatan kesadaran terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.
- j. Sistem pemeriksaan.
- k. Laporan dan pendataan.

Berikut ini adalah program K3 dari *International Loss Control Institute* (ILCI) atau *Det Norske Veritas* (DNV), yaitu :

1. Kepemimpinan dan administrasi (*Leadership and administration*).
2. Pelatihan kepemimpinan (*Leadership training*).

3. Inspeksi dan perawatan terencana (*Planned inspections and maintenance*).
4. Prosedur dan analisa tugas krisis (*Critical task analysis and procedures*).
5. Penyelidikan kecelakaan atau insiden (*Accident/incident investigation*).
6. Observasi atau pemantauan tugas (*Task observation*).
7. Kesiagaan menghadapi keadaan darurat (*Emergency Preparedness*).
8. Peraturan dan izin kerja (*Rules and work permits*).
9. Analisa kecelakaan/insiden (*Accident/incident analysis*).
10. Pelatihan pengetahuan dan keterampilan (*Knowledge and skill training*).
11. Alat pelindung keselamatan diri (*Personal protective equipment*).
12. Pengontrolan kesehatan dan kebersihan (*Health and hygiene control*).
13. Evaluasi sistem (*System evaluation*).
14. Pengelolaan rekayasa dan perubahan (*Engineering and change management*).
15. Komunikasi perorangan (*Personal communications*).
16. Komunikasi kelompok (*Group communications*).
17. Promosi umum (*General promotion*).
18. Penerimaan dan penempatan pegawai (*Hiring and placement*).
19. Pengelolaan barang dan jasa (*Material and services management*).
20. Keselamatan diluar jam kerja (*Off the job safety*).

Semua program K3 ini harus dikontrol implementasinya secara periodik, baik secara intern maupun secara ekstern (Sugeng, 2005).

Ada dua aspek yang digunakan untuk mengatasi masalah K3, yaitu *Safety Psychology* dan *Industrial Clinical Psychology* (Miner dalam Ilham, 2002). *Safety*

Psychology menitikberatkan pada usaha mencegah kecelakaan itu terjadi, dengan meneliti kenapa dan bagaimana kecelakaan terjadi. *Industrial Clinical Psychology* menitikberatkan pada kinerja karyawan yang menurun, sebab-sebab penurunan dan bagaimana mengatasinya.

Faktor-faktor dari kedua aspek tersebut adalah sebagai berikut :

a. *Safety Psychology* terdiri dari enam faktor, yaitu :

1) Laporan dan Statistik Kecelakaan

Laporan dan statistik mengenai jumlah kecelakaan yang terjadi ditempat kerja. Dengan adanya laporan dan statistik kecelakaan kerja, perusahaan akan memiliki gambaran mengenai potensi terjadinya kecelakaan kerja dan cara mengantisipasinya.

2) Pelatihan Keselamatan

Pelatihan yang diadakan perusahaan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

3) Publikasi dan Kontes Keselamatan

Publikasi keselamatan kerja bertujuan untuk mengingatkan memotivasi karyawan agar menyadari akan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja. Kontes keselamatan kerja bertujuan untuk memotivasi karyawan agar selalu menerapkan K3 sewaktu bekerja.

4) Kontrol terhadap Lingkungan Kerja

Kontrol lingkungan kerja bertujuan untuk melindungi karyawan dari bahaya kecelakaan kerja yang mungkin terjadi dan menciptakan kondisi atau lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

5) Inspeksi dan Disiplin

Inspeksi dan disiplin adalah pengawasan terhadap lingkungan kerja dan perilaku kerja karyawan.

6) Peningkatan Kesadaran K3

Peningkatan kesadaran K3 merupakan usaha perusahaan dalam mensukseskan program K3. Adanya komitmen yang kuat dan perhatian yang besar dari manajemen perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk mengutamakan keselamatan dan kesehatannya sewaktu bekerja.

b. *Industrial Clinical Psychology* terdiri dari dua faktor, yaitu :

1) Konseling

Pembimbingan yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kembali motivasi kerja karyawan setelah diketahui adanya penurunan produktivitas dari karyawan tersebut.

2) *Employee Assistance Program*

Pembimbingan secara intensif yang dilakukan untuk menangani berbagai macam masalah yang dihadapi karyawan terutama yang berhubungan dengan perilaku karyawan.

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin

“Pada umumnya disiplin yang baik terdapat apabila karyawan datang ke kantor atau perusahaan dengan teratur dan tepat pada waktunya, apabila mereka berpakaian serba baik pada tempat pekerjaannya, apabila menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, apabila mereka menghasilkan jumlah

dan kualitas pekerjaan yang memuaskan, dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan dan apabila menyelesaikan dengan semangat yang baik”.(Tjing Bing Tie, dalam bukunya Fred N Kerlmyer and Elazar J Pedhazur, 1987:160).

Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Pengertian disiplin kerja menurut Wursanto (1998:108) adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu perusahaan atas dasar adanya kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsure paksaan.

Menurut Tohardi (2002:393) disiplin sendiri adalah ketaatan terhadap aturan. Sementara disiplinisasi adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu system pengaturan yang tepat.

Dari pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

2.1.3.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat timbul dalam diri sendiri dan karena adanya perintah (GR.Terry dalam Winardi, 1993:218), membagi jenis disiplin menjadi 2, yaitu :

1. Disiplin yang ditimbulkan dari diri sendiri (*self imposed discipline*)

Disiplin yang timbul dari diri sendiri merupakan disiplin yang timbul atas dasar kerelaan, kesadaran, dan bukan timbul atas dasar paksaan atau atas ambisi tertentu. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa lebih menjadi bagian perusahaan sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi peraturan yang berlaku.

2. Disiplin berdasarkan perintah (*command discipline*)

Disiplin ini timbul dan tumbuh disebabkan karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini tumbuh atas perasaan yang ikhlas akan tetapi timbul karena adanya paksaan atau ancaman yang lain.

Dalam setiap perusahaan, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama yakni yang dating karena adanya kesadran dan keinsyafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan adanya semacam paksaan dari luar. Untuk tetap menjaga agar disiplin tetap terpelihara, diperlukan kegiatan pendisiplinan. (Sondang, 2002:305-307).

Kegiatan pendisiplinan itu terdiri dari :

1. Disiplin Preventif

Merupakan tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan mematuhi standart yang telah ditetapkan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran.

Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap karyawan perusahaan diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.

Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditimbulkan “self discipline” pada setiap karyawan tanpa terkecuali. Untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin tanpa paksaan tersebut perlu kiranya standart itu sendiri bagi setiap karyawan.

Dengan demikian dapat dicegah kemungkinan-kemungkinan timbulnya pelanggaran dan penyimpangan-penyimpangan dari standart yang telah ditentukan.

2. Disiplin korektif

Ini merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini dapat berupa suatu hukuman atau tindakan pendisiplinan (*disiplin action*) yang wujudnya dapat berupa peringatan-peringatan atau berupa scoring.

Semua kegiatan pendisiplinan tersebut tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja karyawan. Semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar dimasa dating tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama.

2.1.3.3 Prinsip-prinsip Pendisiplinan

Dengan adanya tata tertib yang telah ditetapkan, tidak dengan sendirinya para karyawan mau mentaatinya maka perlu bagi pihak-pihak perusahaan mengkondisikan karyawannya dengan tata tertib perusahaan untuk

mengkondisikan perusahaan agar bersifat disiplin maka dikemukakan prinsip-prinsip berikut :

a. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi

Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan dihadapan orang banyak. Karena kalau hal tersebut dilakukan menyebabkan karyawan yang bersangkutan malu dan tidak menutup kemungkinan sakit hati yang dapat menimbulkan rasa dendam akhirnya dapat melakukan tindakan balasan yang dapat merugikan perusahaan.

b. Pendisiplinan harus bersifat membangun

Selain menunjukkan kesalahan yang telah dilakukan oleh karyawan, haruslah diikuti dengan petunjuk cara pemecahannya sehingga karyawan tidak merasa binggung dalam menghadapi kesalahan yang dilakukan.

c. Pendisiplinan dilakukan secara langsung dengan segera

Suatu tindakan dilakukan dengan segera setelah terbukti bahwa karyawan telah melakukan kesalahan. Jangan biarkan masalah menjadi kadaluarsa sehingga akan terlupakan oleh karyawan bersangkutan. Pendisiplinan yang dilakukan dengan segera selain karyawan akan cepat tahu kesalahannya sehingga dengan pula akan mengubah sikapnya. Juga akan meredam berkembangnya kesalahan tersebut.

d. Keadilan dan pendisiplinan sangatlah diperlukan

Dalam tindakan pendisiplinan hendaknya dilakukan secara adil tanpa pilih kasih. Siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapat tindakan pendisiplinan secara adil, tanpa membedakan.

e. Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu karyawan absen.

Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan karyawan yang bersangkutan secara pribadi agar ia tahu bahwa ia telah melakukan kesalahan. Karena akan percuma pendisiplinan yang dilakukan tanpa adanya pihak yang melakukan kesalahan.

f. Setelah pendisiplinan hendaknya wajar kembali

Sikap wajar hendaknya dilakukan pimpinan terhadap karyawan yang telah melakukan kesalahan tersebut. Hal yang demikian ini proses kerja dapat lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap (Heijerochman dan Suad Husnan, 2003:241)

Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa pada hakekatnya pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan bersikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan. Menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi.

2.1.3.4 Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2011:86) bahwa hal yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

Singodimejo (2002:212), mengatakan disiplin adalah sikap kesedian dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Siagian (2011:230) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

2.1.3.5 Sifat-sifat Disiplin Kerja

Adapun disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik apabila memenuhi syarat sebagai berikut :

1. Para pegawai datang ke pabrik tertib, tepat waktu dan teratur

Dengan datang ke pabrik secara tertib, tepat waktu dan teratur maka

disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, sesuai yang diharapkan perusahaan.

2. Berpakaian rapi

Berpakaian rapi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi sehingga produktivitas kerja karyawan juga akan tinggi.

3. Mampu menggunakan perlengkapan pabrik dengan hati-hati

Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki sikap disiplin kerja yang baik karena apabila tidak hati-hati dalam menggerakkan perlengkapan pabrik maka dapat menunjukkan bahwa disiplin kerjanya kurang. Oleh karena itu dalam menggerakkan perlengkapan pabrik harus hati-hati sehingga produktivitas kerjanya juga baik.

4. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan

Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik. Bagaimana juga dengan mematuhi segala peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis maka akan berpengaruh terhadap disiplin kerjanya. Dengan disiplin yang tinggi maka diharapkan produktivitas kerjanya yang tinggi.

5. Memiliki tanggung jawab yang tinggi.

Tanggung jawab sangat berpengaruh besar pada disiplin kerja. Dengan bertanggung jawab terhadap segala tugasnya maka menunjukkan bahwa disiplin

kerja karyawan tinggi sehingga diharapkan produktivitas kerjanya tinggi. (Tjing Bing tie, 1987;160)

Dari pembahasan diatas, maka yang menjadi indikator pengukuran disiplin kerja yaitu: tepat waktu, berpakaian rapi, penggunaan perlengkapan atau peralatan, patuh dan tanggung jawab.

2.1.4 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Salah satu faktor untuk mencapai tujuan perusahaan diantaranya adalah peran sumber daya manusia atau karyawan. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah tenaga kerja yang merupakan kekuatan pokok yang mampu menggerakkan kegiatan perusahaan, dimana masing-masing individu memiliki latar belakang, tingkat ekonomi, sosial budaya yang berbeda-beda.

Tujuan dari suatu perusahaan adalah memperoleh keuntungan, tujuan tersebut akan diperoleh apabila produktivitas meningkat, untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu adanya tenaga kerja yang memiliki keahlian dan ketrampilan kerja, karena apabila tenaga kerja tidak memiliki keahlian dan ketrampilan akan berakibat menurunkannya produktivitas dan merugikan perusahaan. Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya, seperti latar belakang pendidikan, ketrampilan, disiplin, motivasi, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lain. Salah satu faktor-faktor tersebut adalah disiplin kerja. Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung oleh para karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Program K3 terlaksana dapat dikatakan baik apabila patuh pada peraturan perusahaan, dapat menggunakan alat-alat produksi, dan dapat memanfaatkan bahan-bahan produksi dengan efektif dan efisien. Secara sederhana dapat dijelaskan bahwa dengan adanya disiplin kerja akan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan berupa hasil yang baik.

Mengacu pada pendapat Simamora (2004:512) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja; kualitas kerja; dan ketepatan waktu. Untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi perusahaan harus mampu mendapatkan, mengembangkan, mengevaluasi, dan memelihara kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang tepat. Salah satu cara memelihara kualitas dan kuantitas tenaga kerja adalah menjamin K3 dilingkungan perusahaan. Karyawan yang terjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya akan bekerja lebih produktif dibandingkan mereka yang tidak terjamin keselamatan dan kesehatannya (Suardi, 2007:50). Berdasarkan teori-teori diatas dapat dikemukakan bahwa terdapat hubungan antara pelaksanaan program K3 terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.1.5. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Sikap disiplin yang sejati terdapat bila para karyawan tersebut datang di pabrik dengan teratur dan tepat pada waktunya. Apabila mereka berpakaian baik pada tempat pekerjaannya, mereka menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, apabila mereka menghasilkan jam dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara bekerja yang ditentukan oleh perusahaan dan apabila mereka menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik.

Menurut pernyataan Sinungan (2003), “disiplin mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas“. Anoraga (2004) juga mengatakan agar produktivitas kerja pegawai dapat terlaksana sesuai dengan harapan organisasi, maka tiada lain kuncinya adalah disiplin. Disiplin harus ditegakkan baik kepada individu maupun kelompok dan kepada seluruh mereka yang terlibat di dalam organisasi. Berdasarkan teori tersebut, maka yang menjadi indikator pengukuran disiplin kerja yaitu: tepat waktu, berpakaian rapi, penggunaan perlengkapan atau peralatan, patuh dan tanggung jawab.

Disiplin kerja dan produktivitas berkaitan sekali, karena tanpa ada disiplin kerja yang timbul dari dirinya sendiri maka tingkat produktivitas kerjanya pun rendah. Sebaliknya disiplin kerja tinggi maka tinggi pula hasil yang akan diperolehnya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam penelitian ini terlihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel II.1
 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Model Analisa	Keterangan
1	Trisna Lestari (2007)	Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi kasus : Bagian Pengolahan PTPN VIII Gunung Mas, Bogor)	X = Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Y = Produktivitas Kerja	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua faktor K3 yang diuji memiliki hubungan yang positif, sangat nyata dan berkorelasi kuat dengan produktivitas kerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,743.
2	Osha Silvia Anggaraeni (2015)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Bagian Produksi PT. Pura Barutama Unit Paper Mill Kudus	X1 = Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) X2 = Disiplin Kerja Y = Produktivitas Kerja	Regresi Linier Berganda	K3 dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan jika K3 dan disiplin kerja naik secara bersama-sama, maka produktivitas kerja karyawan juga ikut naik

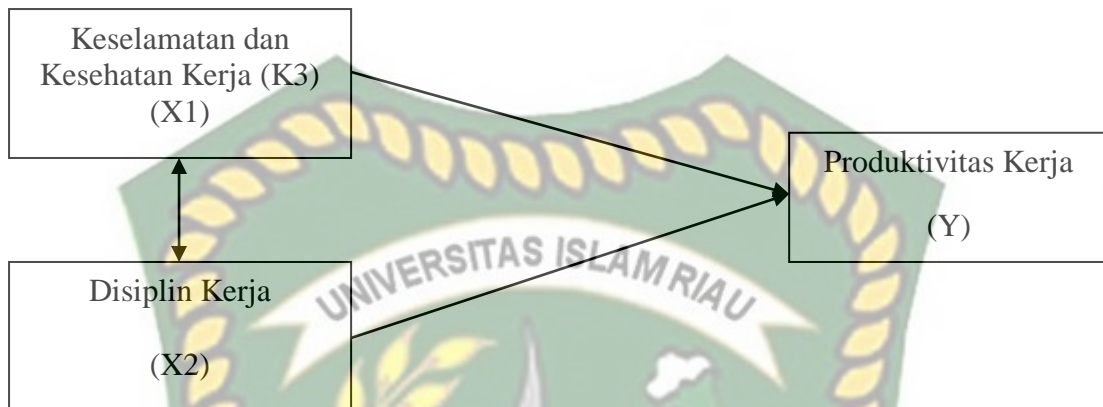
3	Marlis (2015)	Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi pada PT. Sawit Asahan Indah Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu	X1 = Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) X2 = Disiplin Kerja Y = Produktivitas Kerja	Analisis Jalur (path analysis)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja memberi pengaruh sebesar 45,8% terhadap produktivitas karyawan bagian Produksi pada PT. Sawit Asahan Indah Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu. Sedangkan sisanya 54,2% dipengaruhi oleh variabel lain.
---	---------------	---	---	--------------------------------	---

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen atau variabel bebas yaitu program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja. Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain yang sifatnya berdiri sendiri. Sedangkan variabel dependen atau variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh beberapa variabel lain yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat digambarkan skema sistematis kerangka konseptual sebagai berikut :

Gambar II.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Sinungan (2005:119)

Berdasarkan gambar di atas, maka dapat dijelaskan bahwa keselamatan dan kesehatan memberi pengaruh terhadap produktivitas kerja, sebagaimana diungkap Suardi (2007:50) bahwa karyawan yang terjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya akan lebih produktif dibandingkan dengan mereka yang tidak terjamin keselamatan dan kesehatannya. Sementara disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja menurut Sinungan (2005) disiplin mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting mencapai produktivitas. Dengan demikian dalam penelitian ini secara bersama-sama keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Produksi PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan.

2.4. Hipotesis

Berdasarkan apa yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis mengemukakan suatu hipotesa yaitu sebagai berikut:

1. Diduga Keselamatan dan Kesehatan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan berada pada kategori sangat baik?
2. Diduga Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan berada pada kategori sangat baik?
3. Diduga secara bersama-sama Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan?



BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi/Objek Penelitian

Untuk penelitian ini penulis langsung mendatangi lokasi penelitian di PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan.

3.2 Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian Pabrik PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) yang berjumlah 46 orang. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat pada tabel populasi berikut:

Tabel III.1
Populasi Penelitian Karyawan Bagian Pabrik PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP)

No.	Bagian/Formasi Tenaga Kerja	Jumlah (orang)
1	Mandor	4
2	Pabrik/Proses Pengolahan	42
	Jumlah Karyawan	46

Sumber: PT. Mitra Unggul Pusaka, 2018.

Adapun sampel penelitian yang ditetapkan adalah bagian produksi perusahaan PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan sejumlah 46 orang. Sedangkan teknik penarikan sampel yang dilakukan adalah teknik *sensus sampling*, yakni pengambilan sampel pada bagian pabrik yang bersinggungan langsung dalam menghasilkan barang yakni bagian produksi, maka dalam penelitian penulis mengambil sampel sebanyak 46 orang karyawan yang ada pada bagian produksi.

3.3 Operasionalisasi/ Variabel Penelitian

Tabel III.2
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala/ Item
Keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. (Rivai, 2006)	a. keselamatan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • kelengkapan alat pengaman keselamatan kerja (topi kerja, helm, masket, sarung tangan, sepatu, dan rompi) • kondisi alat pengaman keselamatan kerja • penempatan/penyimpanan alat pengaman keselamatan kerja • sosialisasi penggunaan alat pengaman keselamatan kerja • kesulitan yang di temui saat penggunaan alat pengaman keselamatan kerja 	Ordinal
	b. kesehatan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja • Waktu istirahat • Ketentuan jam kerja • Program asuransi kesehatan • Tunjangan hari tua 	
Displin kerja adalah ketaatan terhadap aturan. Sementara disiplinisasi adalah usaha yang	a. Tepat waktu	<ul style="list-style-type: none"> - Tepat waktu masuk kerja - Tepat waktu menyelesaikan pekerjaan 	

dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu system pengaturan yang tepat

- b. Seragam kerja
 - Menggunakan seragam perusahaan
 - Berpenampilan rapi
- c. Penggunaan perlengkapan atau peralatan kerja
 - Menggunakan perlengkapan kerja
 - Menggunakan peralatan kerja yang standar

- d. Patuh
 - Patuh dengan ketentuan perusahaan
 - Mengikuti perintah atasan
- e. Tanggung jawab
 - Bertanggungjawab dengan pekerjaan
 - Menjaga nama baik perusahaan

Produktivitas merupakan ukuran terhadap pencapaian hasil yang diperoleh, dibandingkan dengan tingkat penggunaan input dalam menghasilkan suatu/hasil kerja.

- a. Kuantitas kerja
 - Pencapaian target
 - Waktu yang di gunakan
 - Beban kerja yang diemban
 - Memanfaatkan fasilitas kerja sebagai pendukung
- b. Kualitas kerja
 - Ketelitian kerja
 - Kesempurnaan hasil kerja
 - Kecepatan dalam bekerja
- c. Ketepatan waktu
 - Penyelesaian pekerjaan tepat waktu
 - Pemanfaat waktu kerja yang maksimal
 - Produktivitas kerja yang terus meningkat

$$(P = \frac{O}{I})$$

3.4 Jenis Dan Sumber Data

Dalam penulisan ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu :

1. Data primer, yaitu data yang penulis peroleh secara langsung melalui penyebaran angket dan melalui wawancara di perusahaan tersebut sesuai dengan variabel penelitian.
2. Data sekunder yaitu data yang penulis peroleh dari perusahaan dalam bentuk jadi seperti jumlah karyawan, tingkat pendidikan, program K3 di perusahaan, peraturan kerja di perusahaan, target produksi perusahaan, sejarah perusahaan, struktur organisasi dan uraian dari masing-masing jabatan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data penulis melakukan 3 teknik pengumpulan data yaitu :

a. Interview

Wawancara langsung dengan pihak-pihak terkait yang sesuai dengan objek penelitian

b. Kuesioner

Memperoleh informasi dengan memberikan daftar pertanyaan yang di ajukan kepada pihak yang berkepentingan

c. Observasi

Penulis langsung ke lapangan dan mengamati langsung objek penelitian

3.6 Teknik Analisis Data

Dari data yang diperoleh atau dikumpulkan, penulis mengidentifikasi dan mengelompokan dengan metode analisis deskriptif yaitu dengan meneliti

data-data yang ditemui di lapangan, lalu ditabulasi setelah itu dianalisis berdasarkan teori-teori yang diungkapkan pada landasan teori.

1). Uji Instrumen

Hasil penelitian yang berupa jawaban atau pemecahan masalah penelitian dibuat berdasarkan proses pengujian data yang meliputi pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, hasil kesimpulan tergantung pada kualitas data dan instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Untuk itu, dalam penelitian ini digunakan dua metode pengujian kualitas data sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Berkaitan dengan pengujian validitas instrument Arikunto *dalam* Riduwan (2009 : 97) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan suatu alat ukur. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2004 : 137). Dari pengertian itu dapat disimpulkan bahwa valid itu mengukur apa yang hendak diukur (ketepatan). Sebelum instrument digunakan sebagai alat pengumpul data maka uji coba dilakukan terlebih dahulu kepada responden yang diambil secara acak.

Adapun rumus yang digunakan adalah uji korelasi *Product Moment*, yang kemudian hasil r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%. Jika didapat $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrument dikatakan valid. Akan tetapi jika harga $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dikatakan bahwa butir instrument tersebut tidak valid.

Adapun perhitungan teknik analisa data tersebut, peneliti menggunakan bantuan *instrument* dengan *software* SPSS V.19.0.

b. Uji Realibilitas

Menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dipergunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto S, 2006 : 154). Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen menggunakan teknik *Alpha* dari *Cronbach*.

Jika harga $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$ maka instrumen dikatakan reliabel dan sebaliknya jika harga $r_{\alpha} < r_{\text{tabel}}$ maka dikatakan instrumen tersebut tidak reliabel.

2). Deskriptif presentase

Metode Deskriptif presentase digunakan untuk mengkaji variabel-variabel yang ada pada penelitian ini dengan demikian dapat diketahui keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja karyawan bagian produksi. Untuk mengukur variabel yang ada dengan memberikan skor jawaban angket yang diisi oleh responden, dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika jawaban a maka diberi nilai 5
- b. Jika jawaban b maka diberi nilai 4
- c. Jika jawaban c maka diberi nilai 3
- d. Jika jawaban d maka diberi nilai 2
- e. Jika jawaban e maka diberi nilai 1

Menurut Ali (2004:84) untuk mengetahui secara tepat tingkat presentase skor jawaban digunakan rumus :

$$N = n \times 100\%$$

Keterangan :

n = Skor yang diperoleh

N = Skor ideal

% = Nilai persentase atau hasil

Hasil perhitungan tersebut selanjutnya akan dikonsultasikan dengan tabel deskriptif presentase yang dikelompokkan dalam lima kategori yaitu ; sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah.

3) Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan system SPSS dan analisis data menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu menganalisa data dengan cara merumuskannya berdasarkan landasan teori yang erat hubungannya dengan masalah yang dibahas selanjutnya dari hasil analisa tersebut diukur dengan menggunakan analisa kuantitatif, kemudian diambil beberapa kesimpulan dan diakhiri dengan mengemukakan saran yang dianggap perlu. Kemudian dilanjutkan dengan analisis kuantitatif menggunakan analisis regresi linier sederhana, yaitu sebagai berikut:

Disini dapat dimasukkan ke dalam regresi berganda dengan bentuk persamaan matematik.

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + \varepsilon \text{ (Sudjono, 2008:347)}$$

Dimana : Y = Produktivitas

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

x₁ = Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

x_2 = Disiplin Kerja

ε = Error (kesalahan pengganggu)

a. Menentukan Koefisien Regresi (r)

Untuk melihat kuat lemahnya pengaruh antara variabel, maka digunakan analisis korelasi dengan menggunakan rumus

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana : r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Y = variabel terikat

X = variabel bebas

b. Menentukan Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinan (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 yang diperoleh hasilnya semakin besar atau mendekati satu (1) maka sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar. Sebaliknya diperoleh hasil semakin kecil atau mendekati nol (0), maka sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen semakin kecil. (Ghozali, 2005)

Rumus koefisien determinasi (R^2) :

$$R^2 = \frac{b\{\sum xy - (\sum x)(\sum y)\}}{n\sum y^2 - (\sum y)^2}$$

4) Uji Statistik

a. Uji F

Uji F digunakan dalam penelitian ini, dimaksudkan untuk menguji secara keseluruhan (bersama-sama) variabel bebas yaitu kualitas pelayanan, kualitas produk dan harga dengan variabel terikat yaitu loyalitas pelanggan. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikatnya, dalam artian ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat tersebut. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka variabel bebas terdapat pengaruh terhadap variabel terikat.

b. Uji t

Melakukan uji t yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t akan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, tapi jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_1 ditolak dan H_0 diterima.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. MUP (Mitra Unggul Pusaka) adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan, yang berdiri pada tahun 1987. Dimana pada saat itu PT. MUP (Mitra Unggul Pusaka) hanya mempunyai perkebunan karet saja. Hasil dari karet tersebut di kirim keperusahaan lain untuk dapat dijadikan bahan olahan.

Namun adanya larangan pemerintah mengekspor karet yang bermutu rendah maka perusahaan perlu memperluas ekspansinya di bidang perkebunan dengan mendirikan pabrik untuk mengolah hasil perkebunan karet berupa *Banker Sheet* menjadi *Crumb Rubber*. Dimana *Crumb Rubber* adalah bahan baku setengah jadi yang nantinya akan diolah oleh perusahaan lain untuk diproses lebih lanjut menjadi bahan jadi seperti ban, sepatu, karet, lapisan permadani, perekat, kabel dan lain-lain.

Untuk mengembangkan perusahaan menjadi salah satu perusahaan perkebunan terkemuka di Pelalawan, pihak manajemen mengembangkan usahanya dibidang perkebunan kelapa sawit. Perkebunan kelapa sawit didirikan pada tahun 1992 dengan luas lahan 214 Ha. Dimana hasil dari kelapa sawit ini dulunya dibawa ke perusahaan lain untuk diproses lebih lanjut. Seiring dengan perkembangan dan kebutuhan perusahaan yang cukup pesat maka pada tahun 2003 PT. MUP (Mitra Unggul Pusaka) mendirikan pabrik pengolahan kelapa sawit.

Perkembangan perusahaan kelapa sawit begitu pesat sehingga dari tahun ke tahun perusahaan terus berekspansi mengembangkan lahan kelapa sawit yang dikelolanya maupun dari perkebunan-perkebunan kelapa sawit milik masyarakat setempat. Area perkebunan kelapa sawit PT. MUP (Mitra Unggul Pusaka) terletak di Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan dengan luas area perkebunan untuk kebun inti kelapa sawit lebih kurang 4.000 Ha berdasarkan HGU Nomor : 017/RSL/HGU/2003 tanggal 26 Juni 2003.

Berdirinya perusahaan ini pertama kali didasarkan beberapa pertimbangan sebagai berikut :

- a) Untuk dapat membuka lapangan pekerjaan demi mengurangi tingkat pengangguran dan kemiskinan.
- b) Untuk memanfaatkan lahan yang selama ini tidak produktif.
- c) Untuk dapat mengelola sumber daya non migas menjadi produk yang berguna bagi masyarakat umum

Adapun produk yang dihasilkan perusahaan ini adalah minyak sawit mentah (CPO) yang diproduksi pada unit pengolahan kelapa sawit dengan kapasitas 30 ton TBS/Jam, yang siap dipasarkan baik untuk kebutuhan dalam negeri maupun luar negeri. Produk ini merupakan hasil dari pengolahan bahan baku tandan buah segar (TBS) yang berasal dari perkebunan milik perusahaan dan masyarakat sekitar.

4.2 Struktur Organisasi Perusahaan

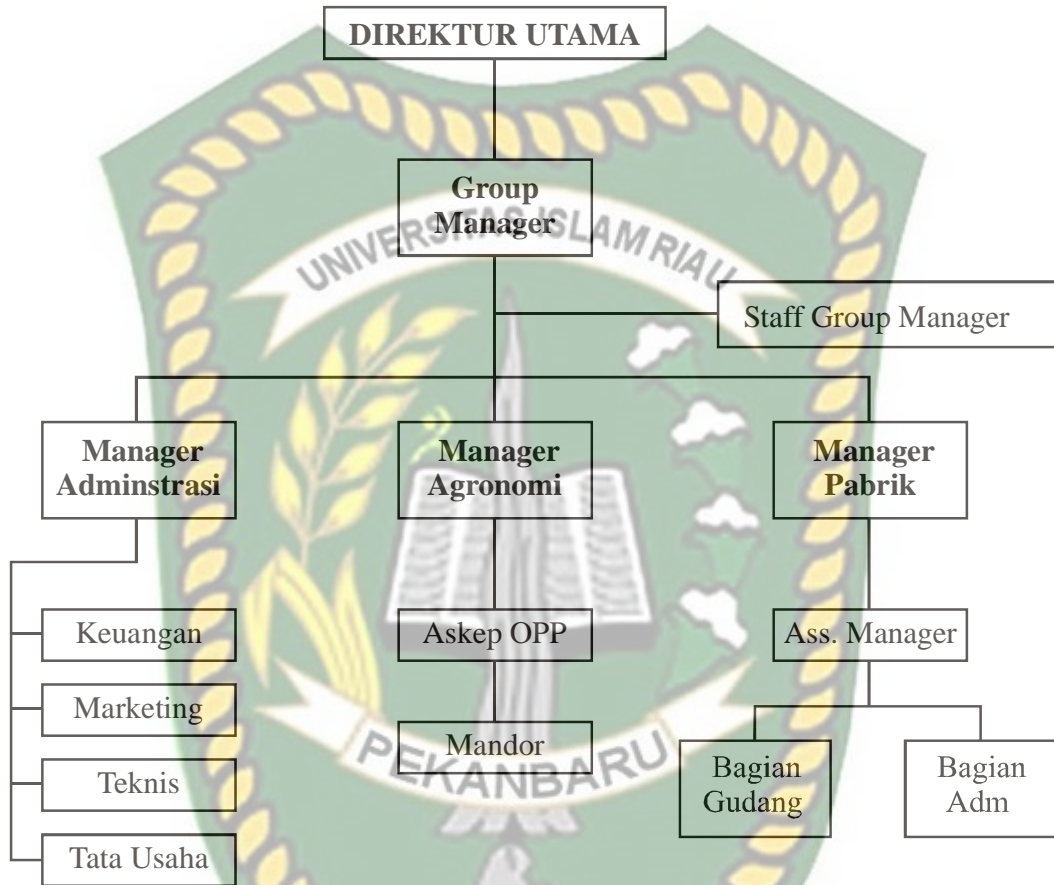
Untuk dapat menjalankan aktivitas perusahaan dengan efektif dan efisien, maka perlu adanya penyusunan dan pembagian yang jelas masing-masing bidang tugas serta menentukan tugas dan fungsi serta tanggungjawabnya. Struktur organisasi yang baik memungkinkan untuk mengetahui tugas dan wewenang serta tanggungjawab dari setiap orang atau individu yang ada atau tertera dalam struktur organisasi tersebut.

Maka dari itu, struktur organisasi perusahaan akan membantu pihak pimpinan dalam mengendalikan dan mengawasi sumber daya atau tenaga kerja yang dimiliki perusahaan. Demikian pula halnya dengan PT. MUP (Mitra Unggul Pusaka) yang merupakan suatu perusahaan yang menjalankan usaha di bidang perkebunan dan industri proses produksi CPO, sehingga adanya struktur organisasi akan membantu dalam operasional dan pengendalian perusahaan.

Adapun struktur organisasi yang digunakan perusahaan ini adalah struktur organisasi bentuk garis (*line*). Dalam struktur organisasi bentuk garis ini setiap karyawan dalam unit-unit tugas mempunyai satu atasan tertentu dan bertanggungjawabkan pelaksanaan tugasnya kepada atasan tersebut.

Struktur organisasi yang terdapat pada perusahaan ini seperti yang dijelaskan pada Gambar IV.1 di bawah ini :

Gambar IV.1
Struktur Organisasi
PT. MUP (Mitra Unggul Pusaka) Kecamatan Langgam



Sumber : PT. PT. MUP (Mitra Unggul Pusaka), 2018.

Uraian tugas dan wewenang serta tanggungjawab dari masing-masing bagian yang terdapat dalam struktur organisasi tersebut adalah :

1. Direktur Utama

Adalah pimpinan tertinggi dalam perusahaan yang bertugas dan mempunyai wewenang terhadap seluruh bawahannya dan juga berfungsi untuk mengambil keputusan dan kebijaksanaan.

2. Group Manager

Adalah sebagai pelaksana dari tanggungjawab perusahaan atas aktivitas perusahaan sehari-hari, serta sebagai koordinator dalam pelaksanaan proses produksi yakni mengawasi seluruh para pekerja baik di kantor maupun di lapangan. Group Manager dibantu oleh Staff Group Manager dan membawahi:

- a) Manager Administrasi
- b) Manager Agronomi
- c) Manager Pabrik

3. Staff Group Manager

Bertugas membantu aktivitas Group Manager sehari-hari di perusahaan dan bertanggungjawab penuh kepada Group Manager.

4. Manager Administrasi

Bertugas menangani masalah administrasi perusahaan dan mengkoordinir pelaksanaan tugas-tugas kepala Bagian Keuangan, Marketing, Teknik, Kesehatan, dan Bagian Tata Usaha

5. Manager Agronomi

Tugasnya adalah mengatur dan menyusun areal perkebunan serta mengadakan pengecekan langsung mengenai keadaan bahan baku buah kelapa sawit tersebut untuk diproses menjadi minyak sawit mentah (CPO).

6. Manager Pabrik

Tugasnya adalah mengkoordinir kegiatan operasional untuk memproduksi minyak sawit mentah (CPO) yang dalam pelaksanaan tugasnya dibantu oleh : kepala bagian gudang, administrasi, pengeluaran, pengumpulan, laboratorium, pemeliharaan dan bagian keamanan.

7. Kepala Bagian Keuangan

Tugasnya adalah mengkoordinir pelaksanaan tugas sub bagian verifikasi, pembukuan dan inventaris.

8. Kepala Bagian Marketing

Tugasnya mengawasi pelaksanaan tugas pada sub bagian produksi, pembelian, penjualan dan pergudangan.

9. Kepala Bagian Teknik

Bertugas mengkoordinir dan mengawasi aktivitas pada sub bagian angkutan, perminyakan, bangunan, bengke dan spareparts.

10. Kepala Bagian Tata Usaha

Bertugas mengkoordinir dan mengawasi aktivitas pada sub bagian surat-menyerat dan dokumen, personalia dan sub bagian umum

Berdasarkan uraian di atas maka jelaslah bahwa PT. MUP (Mitra Unggul Pusaka) menerapkan struktur organisasi bentuk garis dimana setiap bagian dan sub bagian tugas memiliki atasan tertentu.

4.3. Aktivitas Perusahaan

Sebagaimana telah disebutkan bahwa PT. MUP (Mitra Unggul Pusaka) adalah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit serta industri

pengolahan tandan buah segar (TBS) kelapa sawit menjadi minyak sawit mentah (CPO). Dengan aktivitas perusahaan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan penanaman, perawatan dan pemanenan pada perkebunan kelapa sawit serta pengolahan hasil panen berupa TBS dalam pabrik milik perusahaan sehingga menghasilkan CPO.

Adapun proses pengolahan tandan buah segar (TBS) kelapa sawit menjadi minyak sawit mentah (CPO) pada perusahaan ini adalah sebagai berikut :

Buah kelapa sawit/TBS dibawa ke alat sterilisasi yang berupa silinder dengan menggunakan injeksi uap, kemudian dilakukan perontokan buah dari tandannya. Buah kelapa sawit yang telah dirontokkan dari tandannya, selanjutnya dimasukkan ke bagian penggilingan. Hasil penggilingan kemudian masuk ke bagian pengempaan (*pressing*) dengan menggunakan *screw press* untuk memisahkan minyak dari massa buah. Minyak yang diperoleh dialirkan menuju bagian penyaringan untuk memisahkan bagian ampas. Minyak hasil saringan di simpan pada tangki penyimpanan sementara dan bagian ampas diproses ulang pada bagian pengempaan. Proses selanjutnya adalah pemurnian (klarifikasi) minyak sawit yang terdiri dari pemisahan bahan-bahan pengotor, pemisahan bagian air drap, dan pengeringan. Hasil proses pemurnian adalah produk akhir berupa CPO yang disimpan pada tangki penyimpanan (*storage tank*) dan siap untuk dipasarkan.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

5.1.1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan salah satu yang termasuk dalam kategori faktor demografi seseorang yang sangat mempengaruhi orang tersebut dalam pengambilan keputusan. Seseorang yang berjenis kelamin pria sudah tentu berbeda dalam mengambil sikap dan keputusan dalam mengatasi suatu pekerjaan/masalah yang dihadapinya dibandingkan dengan seseorang yang berjenis kelamin wanita.

Untuk lebih jelas tentang jenis kelamin yang menjadi responden pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.1
Klasifikasi Respoden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Pria	46	100%
Wanita	0	0%
Jumlah	46	100%

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2018.

Pada tabel di atas dapat dijelaskan seluruh responden berjenis kelamin pria sejumlah 46 orang atau sebesar 100%. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut di atas dapat dikatakan responden yang juga merupakan karyawan pabrik PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan bersifat homogen atau satu jenis kelamin, sehingga pada penelitian ini tidak ada perbedaan jenis kelamin atau gender. Dengan demikian, diharapkan produktivitas kerja yang diberikan

karyawan antara satu dengan yang lainnya tidak jauh berbeda, sehingga target kerja yang dibebankan dapat tercapai setiap periodenya.

5.1.2. Tingkat Usia

Usia atau umur merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi seseorang dalam melakukan setiap aktivitas dalam hidupnya, karena tingkat usia selalu dijadikan indikator dalam menentukan produktif atau tidaknya seseorang, bahkan juga mempengaruhi pola pikir dan standar kemampuan fisik dalam suatu pekerjaan. Tingkat usia responden dalam penelitian ini dapat diterangkan dalam tabel di bawah ini :

Tabel V.2
Klasifikasi Responden Menurut Tingkat Usia

Tingkat Usia (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
< 20	3	6,52%
20 – 25	25	54,35%
26 – 30	15	32,61%
31 – 35	1	2,17%
36 – 40	1	2,17%
41 – 45	1	2,17%
Jumlah	46	100%

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2018.

Pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden yang berada pada tingkat usia < 20 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 6,25%, tingkat usia 20 – 25 tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 54,35%, responden yang berusia 26 – 30 tahun sejumlah 15 orang atau sebesar 32,61%, responden yang berusia 31 – 35 tahun sejumlah 1 orang atau sebesar 2,17%, responden yang berusia 36 – 40 tahun sejumlah 1 orang atau sebesar 2,17%, kemudian responden yang berusia 41 – 45 tahun sejumlah 1 orang atau sebesar 2,17%.

Dari uraian tentang usia responden di atas, dapatlah dikatakan bahwa responden yang juga karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan berada pada usia yang sangat produktif, sehingga dengan tingkat usia responden yang begitu menunjang hendaknya dapat memberikan memberikan produktivitas kerja yang maksimal bagi perusahaan.

5.1.3. Masa Kerja

Masa kerja merupakan salah satu bukti konkrit bagi setiap karyawan dalam menguasai bidang pekerjaannya dan memiliki pengalaman dalam menyelesaikan persoalan kerja yang pernah ditanganinya. Begitu juga halnya dengan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini berasal dari berbagai tingkat masa kerja sebagaimana terdapat dalam tabel berikut ini :

Tabel V.3
Klasifikasi Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1 – 2 tahun	25	54,35%
3 – 4 tahun	11	23,91%
5 – 6 tahun	6	13,04%
7 – 8 tahun	3	6,52%
9 – 10 tahun	1	2,17%
11 – 12 tahun	0	0%
Jumlah	46	100%

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan data bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah dari kelompok responden yang memiliki masa kerja 1 – 4 tahun. Adapun jumlah responden yang memiliki masa kerja 1 – 2 tahun sejumlah 25 orang atau 54,35%, sementara responden yang memiliki masa kerja 3 – 4 tahun sejumlah 11 orang atau 23,91%, responden dengan masa kerja 5 – 6 tahun

sejumlah 6 orang atau 13,04%, responden memiliki masa kerja 7 – 8 tahun sejumlah 3 orang atau 6,52%, responden dengan masa kerja 9 – 10 tahun sejumlah 1 orang atau 2,17%, dan tidak ada responden yang memiliki masa kerja 11 – 12 tahun.

Gambaran masa kerja yang dimiliki karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan yang merupakan responden dalam penelitian ini sangat beragam dan bervariasi, sehingga dengan masa kerja yang beragam ini diharapkan karyawan mampu memberikan produktivitas kerja yang maksimal dan saling mendukung dalam menghasilkan pekerjaan yang baik satu sama lainnya.

5.2. Uji Validitas dan Realibilitas

5.2.1. Uji Validitas

Berkaitan dengan pengujian validitas instrument Arikunto dalam Riduwan (2009 : 97) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan suatu alat ukur. Dalam penelitian ini uji validitas yang digunakan adalah uji validitas isi dengan rumus korelasi *Product Moment Pearson*. Yang dikatakan valid apabila skor pada butir tes mempunyai kesejajaran dengan skor total.

Pada perhitungan validitas yang terdapat pada lampiran 3 dapat disimpulkan bahwa dari 10 butir pertanyaan variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X_1), 10 butir pertanyaan dari variabel disiplin kerja (X_2) dan 10 butir pertanyaan untuk variabel produktivitas kerja (Y) diketahui seluruh pertanyaan yang disajikan telah valid dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga pertanyaan tersebut layak untuk dianalisis. Dimana nilai r_{tabel} sebesar 0,2018, sehingga apabila nilai

r_{tabel} lebih kecil maka pertanyaan yang diajukan tidak valid dan begitu juga sebaliknya jika nilai r_{tabel} lebih besar maka pertanyaan yang diajukan dapat diterima untuk dianalisis. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel V.4
Validitas Data

No.	Variabel	No. Pertanyaan	Corelation	Validitas
1	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1)	01	,263	Valid
		02	,217	Valid
		03	,298	Valid
		04	,333	Valid
		05	,303	Valid
		06	-,080	Tidak Valid
		07	-,128	Tidak Valid
		08	,295	Valid
		09	,225	Valid
		10	,218	Valid
2	Disiplin Kerja (X_2)	01	,230	Valid
		02	,228	Valid
		03	,294	Valid
		04	-,095	Tidak Valid
		05	,268	Valid
		06	,423	Valid
		07	,274	Valid
		08	,309	Valid

		09	,298	Valid
		10	-,041	Tidak Valid
3	Produktivitas Kerja (Y)	01	,602	Valid
		02	,402	Valid
		03	,375	Valid
		04	,338	Valid
		05	,054	Tidak Valid
		06	,407	Valid
		07	,327	Valid
		08	,279	Valid
		09	,129	Tidak Valid
		10	,110	Tidak Valid

5.2.2. Uji Realibilitas

Realibilitas suatu instrumen yang menunjukkan konsistensi sebuah data, oleh karena itu instrumen yang reliabel berarti dapat digunakan untuk mengukur hal yang sama pada waktu berbeda dengan memberikan hasil yang sama. Uji realibilitas ini akan dilakukan pada butir-butir pertanyaan yang telah memiliki kevalidan pada uji validitas sebelumnya. Dengan demikian, jumlah butir pertanyaan yang dapat diuji reliabilitas ini adalah sebanyak 10 butir pertanyaan variabel X_1 , 10 butir pertanyaan variabel X_2 dan 10 butir pertanyaan untuk variabel Y.

Pengujian realibilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronboach*. Dimana hasil ujinya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel V.5
 Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
X ₁	0,326	Kurang Reliabel
X ₂	0,380	Kurang Reliabel
Y	0,636	Reliabel

sumber : Data Olahan SPSS V.17.00 Lampiran 3.

Hasil uji realibilitas yang disajikan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien masing-masing variabel reliabel, sehingga instrumen variabel keselamatan dan kesehatan kerja, variabel disiplin kerja berada pada kategori kurang reliabel, dan variabel produktivitas kerja yang digunakan dinyatakan reliable.

Pengujian realibilitas ini menggunakan penafsiran realibilitas yang dikemukakan Arikunto (2010 :211) berikut:

Kriteria reliabilitas suatu penelitian:

Sangat reliabel	Interval koefisien 0,800 – 1.000
Reliabel	Interval koefisien 0.600 – 0.800
Cukup reliabel	Interval koefisien 0.400 – 0.600
Kurang reliabel	Interval koefisien 0.200 – 0.400
Tidak reliabel	Interval koefisien 0.000 – 0.200

5.3. Analisis Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 46 responden melalui penyebaran kuesioner. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

5.3.1 Analisis Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan keadaan atau kondisi ditempat kerja yang menjadi pusat aktivitas para karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Menurut Rivai (2006) Keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

Adapun indikator yang ditetapkan sebagai sarana untuk melihat keselamatan dan kesehatan kerja dalam penelitian ini yang telah diajukan dan diberikan tanggapan oleh para responden dapat disajikan dalam bentuk tabel berikut:

Tabel V.6

Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Kelengkapan Alat Pengaman Keselamatan Kerja (Topi Kerja, Helm, Masker, Sarung Tangan, Sepatu, dan Rompi)

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Setuju	5	36	180
Setuju	4	9	36
Cukup	3	1	3
Kurang Setuju	2	-	-
Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		46	219
Maksimal skor		-	230
Kategori		-	95,22%

Keterangan Kategori		Sangat Baik
---------------------	--	-------------

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator kelengkapan alat pengaman keselamatan kerja (topi kerja, helm, masker, sarung tangan, sepatu, dan rompi) yang secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik. Dimana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 36 orang, tanggapan setuju sebanyak 9 orang, tanggapan cukup sebanyak 1 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban kurang setuju dan tidak setuju. Hasil ini menggambarkan bahwa kelengkapan alat pengaman keselamatan kerja yang diberikan perusahaan dalam menjalankan aktivitas kerja telah baik, sehingga membuat karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya seperti topi kerja, helm, masker, sarung tangan, sepatu, dan rompi untuk menjaga keselamatan dari kemungkinan kecelakaan kerja yang terjadi.

Kelengkapan alat pengaman keselamatan kerja adalah segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawan yang bekerja di pabrik. Dengan demikian, apabila perusahaan sanggup menyediakan kelengkapan alat pengaman keselamatan kerja bagi karyawan, maka perusahaan telah berusaha memberikan keselamatan karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan tidak ragu dalam bekerja mencapai target kerja yang ditetapkan.

Tabel V.7
 Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Kondisi Alat Pengaman Keselamatan Kerja

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Setuju	5	20	100
Setuju	4	25	100

Cukup	3	1	3
Kurang Setuju	2	-	-
Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		46	203
Maksimal skor		-	230
Kategori		-	88,26%
Keterangan Kategori			Sangat Baik

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator kondisi alat pengaman keselamatan kerja yang secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik atau sebesar 88,26%. Dimana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 20 orang, tanggapan setuju sebanyak 25 orang, tanggapan cukup sebanyak 1 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban kurang setuju dan tidak setuju.

Kondisi alat pengaman keselamatan kerja adalah kondisi dimana perlengkapan dan peralatan keselamatan kerja yang digunakan karyawan dalam kondisi yang layak untuk melindungi diri dari terjadinya kecelakaan yang berakibat fatal. Kondisi alat pengaman keselamatan kerja yang baik diberikan PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan, maka dapat membantu karyawan dalam menjalankan pekerjaan dengan baik.

Dengan demikian, jelaslah bahwa kondisi alat pengaman keselamatan kerja yang diberikan perusahaan PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan kepada karyawannya berada pada kondisi baik dan layak pakai.

Tabel V.8
 Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Penempatan/Penyimpanan Alat
 Pengaman Keselamatan Kerja

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Setuju	5	17	85
Setuju	4	24	96

Cukup	3	5	15
Kurang Setuju	2	-	-
Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		46	196
Maksimal skor		-	230
Kategori		-	85,22%
Keterangan Kategori			Sangat Baik

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2018.

Data yang ditampilkan pada tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator penempatan/penyimpanan alat pengaman keselamatan kerja yang secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik atau sebesar 85,22%. Dimana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 17 orang, tanggapan setuju sebanyak 24 orang, tanggapan cukup sebanyak 15 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban kurang setuju dan tidak setuju.

Penempatan/penyimpanan alat pengaman keselamatan kerja merupakan salah satu cara perusahaan untuk tetap kondisi alat pengaman keselamatan kerja dalam kondisi baik melalui penempatan atau penyimpanan dalam kondisi baik dan terus-terus dijaga. Dengan penempatan/penyimpanan yang baik, maka peralatan keamanan yang ada bisa terjaga dengan baik dan dapat berfungsi dengan baik untuk menjaga keselamatan kerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan telah membuat tempat khusus untuk penempatan/penyimpanan alat pengaman keselamatan kerja dengan baik, sehingga fungsi dari alat keamanan yang ada dapat tetap terjaga.

Tabel V.9
 Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Sosialisasi Penggunaan Alat
 Pengaman Keselamatan Kerja

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Setuju	5	14	70
Setuju	4	25	100
Cukup	3	7	21
Kurang Setuju	2	-	-
Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		46	191
Maksimal skor		-	230
Kategori		-	83,04%
Keterangan Kategori			Sangat Baik

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2018.

Berdasarkan data yang ditampilkan pada tabel di atas, terlihat jelas tanggapan responden pada indikator sosialisasi penggunaan alat pengaman keselamatan kerja yang secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik atau sebesar 83,04%. Dimana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 14 orang, tanggapan setuju sebanyak 25 orang, tanggapan cukup sebanyak 7 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban kurang setuju dan tidak setuju.

Sosialisasi penggunaan alat pengaman keselamatan kerja sangat penting dilakukan untuk menghindari kesalahan dalam penggunaan peralatan keselamatan pada waktu terjadinya masalah yang mengancam keselamatan kerja. Dimana penggunaan alat pengaman keselamatan kerja harus diketahui seluruh karyawan untuk menjaga dirinya dan lingkungan kerjanya, sehingga masalah-masalah yang memicu kejadian fatal dapat diatasi dengan cepat dan tepat.

Pada PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan sosialisasi penggunaan alat pengaman keselamatan kerja sudah dilakukan dengan sangat baik, sehingga diharapkan para karyawan memahami dan mengetahui tata cara

penggunaan alat pengaman keselamatan kerja. Dengan demikian, tingkat kecelakaan kerja yang berakibat fatal bisa dikurangi dan dihindari.

Tabel V.10
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Kesulitan Yang Ditemui Saat Penggunaan Alat Pengaman Keselamatan Kerja

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Setuju	1	2	2
Setuju	2	2	4
Cukup	3	12	36
Kurang Setuju	4	23	92
Tidak Setuju	5	7	35
Jumlah		46	169
Maksimal skor		-	230
Kategori		-	73,47%
Keterangan Kategori			Baik

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2018.

Data yang ditampilkan pada tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator kesulitan yang ditemui saat penggunaan alat pengaman keselamatan kerja yang secara keseluruhan berada pada kategori baik atau sebesar 73,47%. Dimana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 2 orang, tanggapan setuju sebanyak 2 orang, tanggapan cukup sebanyak 12 orang, responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban kurang setuju sebanyak 23 orang, dan tanggapan pilihan jawaban tidak setuju sebanyak 7 orang.

Dimana terdapat 2 orang yang mengatakan sangat setuju tentang kesulitan yang ditemui pada saat menggunakan alat pengaman keselamatan kerja berasal dari karyawan yang masa kerja 1-2 tahun, yang dikarenakan baru sekali mengikuti pendidikan dan pelatihan keselamatan kerja. Sementara terdapat 2 orang yang setuju sulit dalam menggunakan alat pengaman keselamatan kerja dikarenakan

karyawan tersebut telah diikutsertakan dalam pendidikan dalam pelatihan K3 tetapi mungkin merasa sulit untuk menggunakan peralatan keselamatan yang ada di pabrik.

Kesulitan yang ditemui saat penggunaan alat pengaman keselamatan kerja yang ditemui pada penelitian ini hanya terdapat sangat banyak karyawan yang kurang memahami penggunaan alat keselamatan dan kesulitan untuk menggunakannya yakni terdapat pada alat pemadam kebakaran. Dengan demikian secara umum karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan perlu mendapat pelatihan khusus dalam hal penggunaan peralatan pengaman keselamatan kerja, agar pada saat terjadi masalah yang fatal dapat menggunakan peralatan pengaman dengan benar.

Tabel V.11
 Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Baik	5	5	25
Baik	4	8	32
Cukup	3	14	42
Kurang Baik	2	11	22
Tidak Baik	1	8	8
Jumlah		46	129
Maksimal skor		-	230
Kategori		-	56,09%
Keterangan Kategori			Cukup Baik

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator lingkungan kerja yang secara keseluruhan berada pada kategori cukup baik.

Dimana responden yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 5 orang, tanggapan baik sebanyak 8 orang, tanggapan cukup sebanyak 14 orang, dan responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban kurang baik sebanyak 11 orang, dan tanggapan responden pada pilihan jawaban tidak baik sebanyak 8 orang.

Sebanyak 11 orang menyatakan kurang baik dengan kondisi lingkungan kerja atau pabrik saat ini semuanya berasal dari masa kerja yang berbeda yakni 1-7 tahun. Karyawan merasa kurang nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang terlalu bising dan cerobong asap yang dekat dengan tempat kerja sehingga kurang nyaman dalam bekerja. Sementara sebanyak 8 orang menyatakan kondisi lingkungan kerja tidak baik, berasal dari masa kerja karyawan yang berbeda-beda 1-5 tahun, dikarena tidak nyaman dengan keadaan lingkungan kerja yang semakin bising dan berdebu serta asap pabrik yang semakin tebal.

Hasil ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja pada PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan dari penelitian ini masih terdapat kekurangan yang menyebabkan karyawan kurang nyaman. Dimana lingkungan kerja yang kurang nyaman dirasakan karyawan terdapat pada kantin atau tempat istirahat karya pada waktu istirahat kerja yang kurang memadai.

Tabel V.11
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Waktu Istirahat

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Setuju	5	17	85
Setuju	4	26	104
Cukup	3	3	9
Kurang Setuju	2	-	-
Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		46	198

Maksimal skor	-	230
Kategori	-	86,09%
Keterangan Kategori		Sangat Baik

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator waktu istirahat yang secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik. Dimana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 17 orang, tanggapan setuju sebanyak 26 orang, tanggapan cukup sebanyak 3 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban kurang setuju dan tidak setuju.

Waktu istirahat sangat penting bagi setiap orang yang bekerja, begitu juga bagi karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan. Dimana selama bekerja karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan telah ditetapkan waktu istirahatnya yakni: jam kerja hari senin-sabtu masuk kerja pukul 07.30 – 12.00 istirahat pukul 12.00 – 13.00, masuk pukul 13.00 – 16.30. sementara pada hari jumat waktu lebih pendek masuk kerja pukul 07.30 – 11.45 istirahat pukul 12.00 – 13.30, masuk pukul 13.30 – 16.30.

Dengan demikian jelaslah bahwa waktu kerja karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan sudah cukup baik yakni lebih kurang sehari 8 jam kerja dengan isitrahah pada siang harinya, sehingga karyawan tidak terlalu lelah dalam bekerja dan bisa memberikan hasil kerja yang maksimal.

Tabel V.13
 Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Ketentuan Jam Kerja

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Setuju	5	23	115
Setuju	4	22	88
Cukup	3	1	3

Kurang Setuju	2	-	-
Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		46	206
Maksimal skor		-	230
Kategori		-	89,56%
Keterangan Kategori			Sangat Baik

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator ketentuan jam kerja yang secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik. Dimana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 23 orang, tanggapan setuju sebanyak 22 orang, tanggapan cukup sebanyak 1 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban kurang setuju dan tidak setuju.

PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan telah menerapkan waktu kerja yang standar yakni 8 jam kerja sehari dengan waktu istirahat 1 jam pada siang hari. Dengan demikian, ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan dapat memberikan kepastian karyawan dalam bekerja dan mencapai hasil kerja yang ditetapkan perusahaan.

Tabel V.14
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Program Asuransi Kesehatan

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Setuju	5	11	55
Setuju	4	30	120
Cukup	3	5	15
Kurang Setuju	2	-	-
Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		46	190
Maksimal skor		-	230
Kategori		-	82,61%
Keterangan Kategori			Sangat Baik

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator program asuransi kesehatan yang secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik. Dimana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 11 orang, tanggapan setuju sebanyak 30 orang, tanggapan cukup sebanyak 5 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban kurang setuju dan tidak setuju.

PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan telah memberikan asuransi kesehatan bagi setiap karyawan. Dimana program asuransi kerja yang diberikan dalam program BPJS Tenaga Kerja. Dengan adanya program asuransi kerja bagi setiap karyawan, memberikan karyawan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaan yang dijalannya. Dengan demikian diharapkan program asuransi kerja yang diterima karyawan bisa memacu karyawan untuk memberikan hasil kerja yang maksimal dan produktif bagi perusahaan.

Tabel V.15
 Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Tunjangan Hari Tua

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Setuju	5	17	85
Setuju	4	24	96
Cukup	3	4	12
Kurang Setuju	2	1	2
Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		46	195
Maksimal skor		-	230
Kategori		-	84,78%
Keterangan Kategori			Sangat Baik

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator tunjangan hari tua yang secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik.

Dimana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 17 orang, tanggapan setuju sebanyak 224 orang, tanggapan cukup sebanyak 14 orang, dan responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban kurang setuju sebanyak 1 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban tidak setuju.

Terdapat 1 orang responden menyatakan kurang setuju dengan tunjangan hari tua. Dimana responden tersebut masa kerja 1 tahun merupakan karyawan baru yang belum mengetahui dengan benar mengenai tunjangan hari tua yang disediakan perusahaan.

Tunjangan hari tua kewajiban perusahaan yang diberikan kepada karyawan, dan tunjangan hari tu ini juga merupakan hak yang akan diterima karyawan dari PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan yang terakumulasi dalam BPJS Tenaga Kerja. Dengan demikian diharapkan dengan tunjangan hari tua yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan, maka akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Tabel V.16
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja

No.	Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X ₁)	Skor Jawaban					Skor
		Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Cukup (3)	Kurang Setuju (2)	Tidak Setuju (1)	
1.	Kelengkapan alat pengaman keselamatan kerja (topi kerja, helm, masket, sarung	36	9	1	-	-	

	tangan, sepatu, dan rompi)						
	Bobot Nilai	180	36	3	-	-	219
2.	Kondisi alat pengaman keselamatan kerja	20	25	1	-	-	
	Bobot Nilai	100	100	3	-	-	203
3.	Penempatan/ penyimpanan alat pengaman keselamatan kerja	17	24	5	-	-	
	Bobot Nilai	85	96	15	-	-	196
4.	Sosialisasi penggunaan alat pengaman keselamatan kerja	14	25	7	-	-	
	Bobot Nilai	70	100	21	-	-	191
5.	Kesulitan yang di temui saat penggunaan alat pengaman keselamatan kerja	7	23	12	2	2	
	Bobot Nilai	35	92	36	4	2	169
6.	Lingkungan kerja	5	8	14	11	8	
	Bobot Nilai	25	32	42	22	8	129
7.	Waktu istirahat	17	26	3	-	-	

	Bobot Nilai	85	104	9	-	-	198
8.	Ketentuan jam kerja	23	22	1	-	-	
	Bobot Nilai	115	88	3	-	-	206
9.	Program asuransi kesehatan	11	30	5	-	-	
	Bobot Nilai	55	120	15	-	-	190
10.	Tunjangan hari tua	17	24	4	1	-	
	Bobot Nilai	85	96	12	2	-	195
Total Skor							1.896
Skor Tertinggi 5 x 10 x 46							2.300
Skor Terendah 1 x 10 x 46							460
% Share Perolehan							82,43%
Kriteria Penilaian							Baik

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel di atas, terlihat bahwa jumlah skor tertinggi berasal dari pertanyaan kelengkapan alat pengaman keselamatan kerja (topi kerja, helm, masket, sarung tangan, sepatu, dan rompi) sebesar 219 atau dan nilai terendah pada pertanyaan lingkungan kerja dengan skor 129, sehingga diperoleh total skor pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja sejumlah 1.896 atau sebesar 82,43% dan berada pada kategori baik. Kriteria penelitian berada pada kriteria baik, dimana tingkat interval meliputi: Sangat baik yaitu sebesar 85% – 100%, Baik sebesar 76% – 84%, Cukup sebesar 68% – 75%, Kurang baik sebesar 56% – 67%, dan Tidak baik sebesar 0% – 55%.

Namun demikian terdapat 3 indikator yang perlu mendapat perhatian untuk dilakukan perbaikan. Dimana pada tingkat kesulitan yang ditemui saat penggunaan pengaman keselamatan kerja masih terdapat karyawan yang sulit untuk menggunakan alat pengaman keselamatan kerja, sehingga diperlukan solusi bagi karyawan yang kesulitan tersebut dengan memberikan pendidikan dan pelatihan tambahan agar semua karyawan tidak lagi merasa sulit untuk menggunakan peralatan keselamatan yang ada di perusahaan.

Sedangkan pada indikator lingkungan kerja juga perlu adanya perhatian dan perbaikan dari perusahaan, agar karyawan bisa merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang ada seperti membuat suasana lingkungan kerja menjadi lebih aman dengan merapikan semua peralatan dan perlengkapan kerja yang ada. Kemudian pada indikator mengenai tunjangan hari tua, diharapkan semua karyawan diberi akses untuk memantau tunjangan hari tua yang diberikan agar karyawan merasa benar-benar diperhatikan dan diproteksi oleh perusahaan melalui adanya jaminan hari tua.

Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah pada butiran pertanyaan responden mengenai keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan sebagai berikut:

$$\text{Skor Tertinggi} = 5 \times 10 \times 46 = 2.300$$

$$\text{Skor Terendah} = 1 \times 10 \times 46 = 460$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}}$$
$$= \frac{2.300 - 460}{5}$$
$$= 368$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan, maka dapat ditentukan dibawah ini :

Sangat Baik : 1.933 – 2.300

Baik : 1.565 – 1.932

Cukup : 1.197 – 1.564

Kurang Baik : 829 – 1.196

Tidak Baik : 460 - 828

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan adalah sebesar 1.896 dan berada pada skala skor penelitian yakni rentang antara 1.565 – 1.932 yang termasuk dalam kategori baik. Dengan demikian, dapat dikatakan sebagian karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan merasa nyaman dengan keselamatan dan kesehatan yang ada di perusahaan pada saat ini.

5.3.2. Analisis Variabel Disiplin Karyawan

Disiplin kerja adalah ketaatan terhadap aturan. Sementara disiplinisasi adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu system pengaturan

yang tepat. Disiplin kerja merupakan ukuran sejauhmana seseorang disiplin dalam melakukan tugas pekerjaannya yang diberikan perusahaan dan mentaati peraturan yang ada selama bekerja.

Dengan demikian, disiplin kerja erat kaitannya dengan perilaku seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya selama bekerja. Disiplin kerja dapat dilihat dari beberapa aspek yang dijadikan tolak ukur indikator dalam penelitian ini. Adapun tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel V.17
 Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Tepat Waktu Masuk Kerja

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat baik	5	22	110
Baik	4	22	88
Cukup	3	2	6
Kurang baik	2	-	-
Tidak baik	1	-	-
Jumlah		46	204
Maksimal skor			230
Kategori			88,69%
Keterangan Kategori			Sangat Baik

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator tepat waktu masuk kerja yang secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik atau sebesar 88,69%. Dimana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 22 orang, tanggapan setuju sebanyak 22 orang, tanggapan cukup sebanyak 2 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban kurang setuju dan tidak setuju.

Tanggapan yang diberikan responden pada indikator tepat waktu masuk kerja terlihat jelas bahwa karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan sangat menghargai waktu dalam bekerja. Dimana waktu kerja

merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari disiplin kerja yang dijalani karyawan, sehingga dengan karyawan tepat waktu masuk kerja mengindikasikan karyawan disiplin dengan waktu dalam bekerja.

Tabel V.18
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Tepat Waktu Menyelesaikan Pekerjaan

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat baik	5	8	40
Baik	4	27	108
Cukup	3	11	33
Kurang baik	2	-	-
Tidak baik	1	-	-
Jumlah		46	181
Maksimal skor			230
Kategori			78,69%
Keterangan Kategori			Baik

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator tepat waktu menyelesaikan pekerjaan yang secara keseluruhan berada pada kategori baik atau sebesar 78,69%. Dimana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 8 orang, tanggapan setuju sebanyak 27 orang, tanggapan cukup sebanyak 11 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban kurang setuju dan tidak setuju.

Tepat waktu menyelesaikan pekerjaan merupakan hasil kerja yang diberikan karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dimana dari tanggapan yang diberikan

responden dapat dikatakan bahwa karyawan telah menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya sehingga produktivitas kerja yang diberikan karyawan dapat mencapai target yang diberikan perusahaan.

Tabel V.19
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Menggunakan Seragam Pekerjaan

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat baik	5	9	45
Baik	4	32	128
Cukup	3	5	15
Kurang baik	2	-	-
Tidak baik	1	-	-
Jumlah		46	188
Maksimal skor			230
Kategori			81,74%
Keterangan Kategori			Baik

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2018.

Data yang ditampilkan pada tabel di atas, dapat dijelaskan tanggapan responden pada indikator menggunakan seragam pekerjaan yang secara keseluruhan berada pada kategori baik atau sebesar 81,74%. Dimana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 9 orang, tanggapan setuju sebanyak 32 orang, tanggapan cukup sebanyak 5 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban kurang setuju dan tidak setuju.

Menggunakan seragam pekerjaan merupakan seragam kerja yang telah ditetapkan perusahaan untuk digunakan atau dipakai karyawan selama menjalankan pekerjaan. Dengan demikian, karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan bekerja dengan menggunakan seragam yang

ditetapkan perusahaan. Hal ini digunakan sebagai pembeda karyawan yang bekerja dan dengan karyawan yang tidak bekerja.

Tabel V.20

Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Berpenampilan Rapi

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat baik	5	6	30
Baik	4	20	80
Cukup	3	11	33
Kurang baik	2	8	16
Tidak baik	1	1	1
Jumlah		46	160
Maksimal skor			230
Kategori			69,56%
Keterangan Kategori			Cukup

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator berpenampilan rapi yang secara keseluruhan berada pada kategori cukup atau sebesar 69,56%. Dimana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 6 orang, tanggapan setuju sebanyak 20 orang, tanggapan cukup sebanyak 11 orang, dan responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban kurang setuju sebanyak 8 orang dan tanggapan tidak setuju sebanyak 1 orang.

Dimana dalam indikator berpenampilan rapi terdapat 8 orang menyatakan kurang setuju, dari hasil ini menggambarkan bahwa rata-rata responden yang menyatakan kurang setuju berada pada masa kerja 1-5 tahun. Sementara sebanyak

1 orang menyatakan tidak setuju berpenampilan rapi saat bekerja, dimana masa kerja responden tersebut 1 tahun. Dengan demikian jelaslah bahwa karyawan yang merasa kurang setuju dan tidak setuju dengan berpenampilan rapi pada bekerja karena pekerjaan yang terdapat di pabrik terdapat beberapa bagian, ada bagian tertentu yang bisa rapi seperti operator, sementara bagian brondol, pemanasan tidak bisa berpenampilan rapi.

Hasil ini menggambarkan bahwa tidak seluruh karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan dalam menjalankan pekerjaannya berpenampilan rapi. Dimana para responden dengan bobot dan beban kerja yang berbeda di pabrik, tentunya tidak semuanya senang dengan penampilan rapi karena pekerjaan yang dijalannya. Bernampilan rapi memang mengindikasikan kedisiplinan karyawan dalam bekerja, namun ada beberapa bagian memang tidak bisa berpenampilan rapi.

Tabel V.21

Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Menggunakan Perlengkapan Kerja

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat baik	5	15	75
Baik	4	28	112
Cukup	3	3	9
Kurang baik	2	-	-
Tidak baik	1	-	-
Jumlah		46	196
Maksimal skor			230
Kategori			85,22%
Keterangan Kategori			Sangat Baik

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator menggunakan perlengkapan kerja yang secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik atau sebesar 85,22%. Dimana responden yang memberikan tanggapan

sangat setuju sebanyak 15 orang, tanggapan setuju sebanyak 28 orang, tanggapan cukup sebanyak 3 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban kurang setuju serta tanggapan tidak setuju.

Hasil ini menggambarkan bahwa tidak seluruh karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan telah menggunakan perlengkapan kerja untuk mendukung pekerjaan yang dijalannya. Dengan demikian jelaslah bahwa karyawan telah menggunakan perlengkapan kerja dalam setiap bagian dan menjalankan pekerjaan, sehingga diharapkan pekerjaan yang dilaksanakannya tidak terjadi kesalahan.

Tabel V.22
 Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Menggunakan Peralatan Kerja Standar

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat baik	5	14	70
Baik	4	31	124
Cukup	3	1	3
Kurang baik	2	-	-
Tidak baik	1	-	-
Jumlah		46	197
Maksimal skor			230
Kategori			85,65%
Keterangan Kategori			Sangat Baik

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator menggunakan peralatan kerja standar yang secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik atau sebesar 85,65%. Dimana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 14 orang, tanggapan setuju sebanyak 31 orang, tanggapan cukup sebanyak 1 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban kurang setuju serta tanggapan tidak setuju.

Dengan demikian jelaslah bahwa karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan dalam menjalankan pekerjaannya telah menggunakan peralatan kerja yang standar, sehingga diharapkan target kerja yang dibebankan dapat tercapai dan produktivitas kerja perusahaan dapat terpenuhi sebagaimana yang diharapkan. Hasil ini memberikan gambaran bahwa dalam setiap menjalankan pekerjaan karyawan telah menggunakan peralatan kerja standar sesuai ketentuan.

Tabel V.23
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Patuh Dengan Ketentuan Perusahaan

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat baik	5	17	85
Baik	4	28	112
Cukup	3	1	3
Kurang baik	2	-	-
Tidak baik	1	-	-
Jumlah		46	200
Maksimal skor			230
Kategori			86,96%
Keterangan Kategori			Sangat Baik

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator patuh dengan ketentuan perusahaan yang secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik atau sebesar 86,96%. Dimana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 17 orang, tanggapan setuju sebanyak 28 orang, tanggapan cukup sebanyak 1 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban kurang setuju serta tanggapan tidak setuju.

Dengan demikian jelaslah bahwa karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan dalam menjalankan pekerjaannya patuh dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan. Hasil ini menggambarkan bahwa

karyawan telah disiplin dalam mengikuti dan menjalani peraturan yang menjadi ketentuan perusahaan.

Tabel V.24
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Mengikuti Perintah Atasan

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat baik	5	22	110
Baik	4	24	96
Cukup	3	-	-
Kurang baik	2	-	-
Tidak baik	1	-	-
Jumlah		46	206
Maksimal skor			230
Kategori			89,56%
Keterangan Kategori			Sangat Baik

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator mengikuti perintah atasan yang secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik atau sebesar 89,56%. Dimana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 22 orang, tanggapan setuju sebanyak 24 orang, dan tidak ada tanggapan cukup, kurang setuju serta tanggapan tidak setuju.

Dengan demikian jelaslah bahwa karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan dalam menjalankan pekerjaannya mengikuti perintah yang diberikan atasan. Dimana karyawan dalam bekerja mengikuti perintah dan intruksi yang diberikan atasan, sehingga kesalahan kerja kecil

kemungkinan terjadi. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan telah disiplin dalam mengikuti perintah atasan.

Tabel V.25
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Bertanggungjawab Dengan Pekerjaan

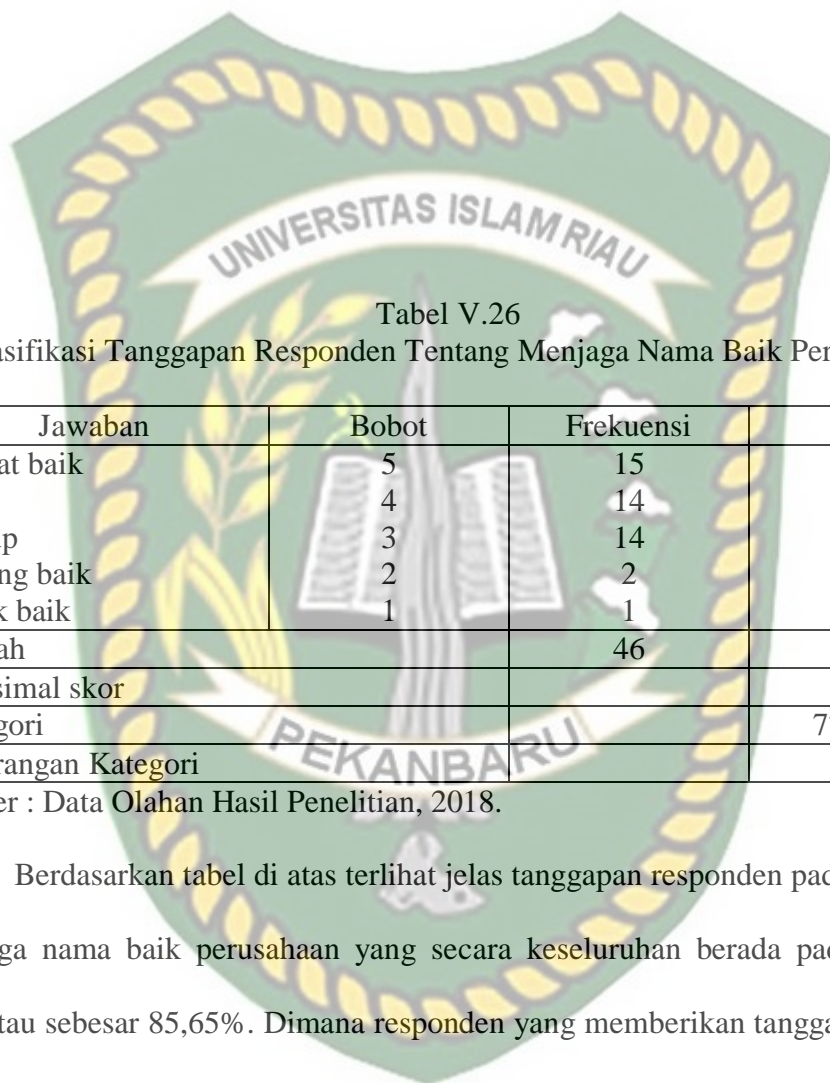
Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat baik	5	23	115
Baik	4	20	80
Cukup	3	3	9
Kurang baik	2	-	-
Tidak baik	1	-	-
Jumlah		46	204
Maksimal skor			230
Kategori			88,69%
Keterangan Kategori			Sangat Baik

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator bertanggungjawab dengan pekerjaan yang secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik atau sebesar 88,69%. Dimana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 23 orang, tanggapan setuju sebanyak 20 orang, tanggapan cukup sebanyak 3 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban kurang setuju serta tanggapan tidak setuju.

Dengan demikian jelaslah bahwa karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan dalam menjalankan pekerjaannya telah bertanggungjawab dengan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Hasil ini

memberikan gambaran bahwa karyawan sangat disiplin dalam hal tanggungjawab kerja, sehingga bisa memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja yang dibebankan.



Tabel V.26
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Menjaga Nama Baik Perusahaan

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat baik	5	15	75
Baik	4	14	56
Cukup	3	14	42
Kurang baik	2	2	4
Tidak baik	1	1	1
Jumlah		46	178
Maksimal skor			230
Kategori			77,39%
Keterangan Kategori			Baik

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator menjaga nama baik perusahaan yang secara keseluruhan berada pada kategori baik atau sebesar 85,65%. Dimana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 15 orang, tanggapan setuju sebanyak 14 orang, tanggapan cukup sebanyak 14 orang, responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban kurang setuju sebanyak 2 orang serta tanggapan tidak setuju sebanyak 1 orang.

Terdapat 2 orang responden menyatakan kurang setuju dengan menjaga nama baik di luar perusahaan memiliki masa kerja 1-2 tahun, sementara yang menyatakan tidak setuju berada pada masa kerja 1 orang. Dengan demikian

jelaslah bahwa karyawan yang baru bekerja belum memiliki hubungan emosional dengan perusahaan, sehingga merasa kurang peduli dengan nama perusahaan di luar masa kerja.

Dengan demikian jelaslah bahwa karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan telah menjaga nama baik perusahaan baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan. Namun ada juga beberapa karyawan yang tidak setuju dengan membawa nama perusahaan apabila berada di luar perusahaan, karena diluar perusahaan karyawan menjadi dirinya sendiri.

Tabel V.27
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Disiplin Kerja

No.	Indikator Disiplin Kerja (X ₂)	Skor Jawaban					Skor
		Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Cukup (3)	Kurang Setuju (2)	Tidak Setuju (1)	
1.	Tepat waktu masuk kerja	22	22	2	-	-	
	Bobot Nilai	110	88	6	-	-	204
2.	Tepat waktu menyelesaikan pekerjaan	8	27	11	-	-	
	Bobot Nilai	40	108	33	-	-	181
3.	Menggunakan seragam perusahaan	9	32	5	-	-	
	Bobot Nilai	45	128	15	-	-	188
4.	Berpenampilan rapi	6	20	11	8	1	
	Bobot Nilai	30	80	33	16	1	160
5.	Menggunakan perlengkapan kerja	15	28	3	-	-	
	Bobot Nilai	75	112	9	-	-	196
6.	Menggunakan peralatan kerja yang standar	14	31	1	-	-	
	Bobot Nilai	70	124	3	-	-	197
7.	Patuh dengan	17	28	1	-	-	

	ketentuan perusahaan						
	Bobot Nilai	85	112	3	-	-	200
8.	Mengikuti perintah atasan	24	22	-	-	-	
	Bobot Nilai	110	96	-	-	-	206
9.	Bertanggung jawab dengan pekerjaan	23	20	3	-	-	
	Bobot Nilai	115	80	90	-	-	204
10.	Menjaga nama baik perusahaan	15	14	14	2	1	
	Bobot Nilai	75	56	42	4	1	178
Total Skor							1.935
Skor Tertinggi 5 x 10 x 46							2.300
Skor Terendah 1 x 10 x 46							460
% Share Perolehan							84,13%
Kriteria Penilaian							Baik

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel di atas, terlihat bahwa jumlah skor tertinggi berasal dari pertanyaan mengikuti perintah atasan sebesar 206 atau dan nilai terendah pada pertanyaan berpenampilan rapi dengan skor 160, sehingga diperoleh total skor pada variabel disiplin kerja sejumlah 1.935 atau sebesar 84,13% dan berada pada kategori baik. Kriteria penelitian berada pada kriteria baik, dimana tingkat interval meliputi: Sangat baik yaitu sebesar 85% – 100%, Baik sebesar 76% – 84%, Cukup sebesar 68% – 75%, Kurang baik sebesar 56% – 67%, dan Tidak baik sebesar 0% – 55%.

Dari hasil penelitian ini terdapat 2 indikator yang masih perlu mendapat perhatian dari karyawan agar tingkat disiplin karyawan menjadi lebih baik lagi pada masa mendatang. Dimana perusahaan hendaknya menerapkan disiplin karyawan dengan mewajibkan karyawan menggunakan pakaian seragam yang rapi agar karyawan bisa mengikutinya. Kemudian hendaknya perusahaan

menerapkan disiplin karyawan yang berada diluar perusahaan untuk menjaga nama baik perusahaan, karena setiap karyawan selama masih bekerja tidak terlepas dengan membawa nama perusahaan kemanapun berada.

Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah pada butiran pertanyaan responden mengenai variabel disiplin kerja pada PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan sebagai berikut:

$$\text{Skor Tertinggi} = 5 \times 10 \times 46 = 2.300$$

$$\text{Skor Terendah} = 1 \times 10 \times 46 = 460$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} & \frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} \\ &= \frac{2.300 - 460}{5} \\ &= 368 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel disiplin kerja pada PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan, maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik : 1.933 – 2.300

Baik : 1.565 – 1.932

Cukup : 1.197 – 1.564

Kurang Baik : 829 – 1.196

Tidak Baik : 460 - 828

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel disiplin kerja pada PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan adalah sebesar 1.935 dan berada pada skala skor penelitian yakni rentang antara 1.933 – 2.300 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Dengan demikian, dapat

dikatakan sebagian karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan telah disiplin dalam menjalankan pekerjaannya dan mengikuti semua aturan-aturan yang ada di perusahaan.

5.3.3 Analisis Variabel Produktivitas Karyawan

Produktivitas merupakan ukuran terhadap pencapaian hasil yang diperoleh, dibandingkan dengan tingkat penggunaan input dalam menghasilkan suatu/hasil kerja. Dengan demikian jelaslah bahwa produktivitas merupakan hasil kerja yang dicapai dibandingkan dengan target yang ditetapkan, sehingga diperoleh tingkat produktivitas kerja.

Tabel V.28
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Pencapaian Target

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat baik	5	22	110
Baik	4	20	80
Cukup	3	4	12
Kurang baik	2	-	-
Tidak baik	1	-	-
Jumlah		46	202
Maksimal skor			230
Kategori			87,83%
Keterangan Kategori			Sangat Baik

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator pencapaian target yang secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik atau sebesar 87,83%. Dimana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 22 orang, tanggapan setuju sebanyak 20 orang, tanggapan cukup

sebanyak 4 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban kurang setuju dan tidak setuju.

Tanggapan yang diberikan responden pada indikator pencapaian target terlihat jelas bahwa karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan telah berusaha dengan maksimal untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan. Dimana target kerja yang ditetapkan dalam bentuk bulanan dan tahunan berupa jumlah tonase dari hasil produksi sawit berupa CPO.

Tabel V.29
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Waktu Yang Digunakan

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat baik	5	18	90
Baik	4	24	88
Cukup	3	3	9
Kurang baik	2	1	2
Tidak baik	1	-	-
Jumlah		46	189
Maksimal skor			230
Kategori			82,17%
Keterangan Kategori			Baik

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator waktu yang digunakan yang secara keseluruhan berada pada kategori baik atau sebesar 82,17%. Dimana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 18 orang, tanggapan setuju sebanyak 24 orang, tanggapan cukup sebanyak 3 orang, responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban kurang setuju sebanyak 1 orang dan tidak ada responden memberikan tanggapan tidak setuju merupakan karyawan yang telah memiliki masa kerja 2 tahun masa waktu yang digunakan untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan terlalu berat.

Waktu yang digunakan karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan dalam menjalankan pekerjaannya untuk mencapai target kerja secara umum telah mencukupi. Namun ada beberapa karyawan merasa kurang dengan waktu yang digunakan untuk memberikan hasil kerja maksimal sebagaimana target yang ditetapkan perusahaan.

Tabel V.30
 Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja Yang Diemban

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat baik	5	19	95
Baik	4	16	64
Cukup	3	11	33
Kurang baik	2	-	-
Tidak baik	1	-	-
Jumlah		46	192
Maksimal skor			230
Kategori			83,48%
Keterangan Kategori			Baik

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2018.

Data yang ditampilkan pada tabel di atas, dapat dijelaskan tanggapan responden pada indikator beban kerja yang diemban yang secara keseluruhan berada pada kategori baik atau sebesar 83,48%. Dimana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 19 orang, tanggapan setuju sebanyak 16 orang, tanggapan cukup sebanyak 11 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban kurang setuju dan tidak setuju.

Karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan pada penelitian telah menjalankan beban kerja yang diembannya dengan baik untuk menghasilkan produktivitas kerja sebagaimana yang diharapkan perusahaan. Dimana beban kerja merupakan tanggungjawab dari setiap karyawan untuk memberikan dan menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugasnya masing-masing.

Tabel V.31
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Memanfaatkan Fasilitas Kerja Sebagai Pendukung

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat baik	5	21	105
Baik	4	21	85
Cukup	3	4	12
Kurang baik	2	-	-
Tidak baik	1	-	-
Jumlah		46	202
Maksimal skor			230
Kategori			87,83%
Keterangan Kategori			Sangat Baik

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator memanfaatkan fasilitas kerja sebagai pendukung yang secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik atau sebesar 87,83%. Dimana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 21 orang, tanggapan setuju sebanyak 21 orang, tanggapan cukup sebanyak 4 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban kurang setuju serta tanggapan tidak setuju.

Hasil ini menggambarkan bahwa seluruh karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan dalam menjalankan pekerjaannya telah memanfaatkan fasilitas kerja yang ada sebagai pendukung untuk bekerja. Dimana

karyawan dalam bekerja memanfaatkan semua fasilitas yang ada untuk mendukung aktivitas kerja agar mendapatkan hasil kerja yang maksimal

Tabel V.32
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Ketelitian Kerja

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat baik	5	27	135
Baik	4	18	72
Cukup	3	1	3
Kurang baik	2	-	-
Tidak baik	1	-	-
Jumlah		46	210
Maksimal skor			230
Kategori			91,30%
Keterangan Kategori			Sangat Baik

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator ketelitian kerja yang secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik atau sebesar 91,30%. Dimana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 27 orang, tanggapan setuju sebanyak 18 orang, tanggapan cukup sebanyak 1 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban kurang setuju serta tanggapan tidak setuju.

Hasil ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan telah teliti dalam menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Dimana ketelitian kerja sangat penting untuk diperhatikan, karena dengan ketelitian kerja dalam memproduksi CPO sangat penting untuk meningkatkan kualitas produksi yang dihasilkan.

Tabel V.33
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Kesempurnaan Hasil Kerja

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat baik	5	18	90
Baik	4	26	104
Cukup	3	2	6
Kurang baik	2	-	-
Tidak baik	1	-	-
Jumlah		46	200
Maksimal skor			230
Kategori			86,96%
Keterangan Kategori			Sangat Baik

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator kesempurnaan hasil kerja yang secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik atau sebesar 86,96%. Dimana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 18 orang, tanggapan setuju sebanyak 26 orang, tanggapan cukup sebanyak 2 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban kurang setuju serta tanggapan tidak setuju.

Dengan demikian jelaslah bahwa karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan dalam menjalankan pekerjaannya telah memperhatikan kesempurnaan hasil kerja yang diberikan. Dimana kesempurnaan hasil kerja berupa kualitas yang dihasilkan dari pekerjaan.

Tabel V.34
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Kecepatan Dalam Bekerja

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat baik	5	23	115
Baik	4	21	85
Cukup	3	1	3
Kurang baik	2	-	-
Tidak baik	1	-	-
Jumlah		46	203
Maksimal skor			230
Kategori			88,26%
Keterangan Kategori			Sangat Baik

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator kecepatan dalam bekerja yang secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik atau sebesar 88,26%. Dimana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 23 orang, tanggapan setuju sebanyak 21 orang, tanggapan cukup sebanyak 1 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban kurang setuju serta tanggapan tidak setuju.

Dengan demikian jelaslah bahwa karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan dalam menjalankan pekerjaannya telah memanfaatkan kemampuannya untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Dimana kemampuan karyawan bisa dilihat dari kecepatan dalam bekerja mencapai hasil kerja untuk mendukung produktivitas yang ditetapkan perusahaan.

Kecepatan dalam bekerja juga bisa dilihat dari kecakapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel V.35
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Penyelesaian Pekerjaan Tepat Waktu

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat baik	5	18	90
Baik	4	25	100
Cukup	3	3	9
Kurang baik	2	-	-
Tidak baik	1	-	-
Jumlah		46	199
Maksimal skor			230
Kategori			86,52%
Keterangan Kategori			Sangat Baik

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik atau sebesar 86,52%. Dimana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 18 orang, tanggapan setuju sebanyak 25 orang, terdapat sebanyak 3 orang memberikan tanggapan cukup, dan tidak ada responden yang memberikan kurang setuju serta tanggapan tidak setuju.

Dengan demikian jelaslah bahwa karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan telah berupaya menjalankan pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dimana setiap karyawan telah berkomitmen dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah

ditetapkan sebagaimana tertuang dalam jadwal/waktu kerja yang telah menjadi aturan perusahaan.

Tabel V.36

Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Pemanfaatan Waktu Kerja Yang Maksimal

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat baik	5	15	75
Baik	4	30	120
Cukup	3	1	3
Kurang baik	2	-	-
Tidak baik	1	-	-
Jumlah		46	198
Maksimal skor			230
Kategori			86,09%
Keterangan Kategori			Sangat Baik

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator pemanfaatan waktu kerja yang maksimal yang secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik atau sebesar 86,09%. Dimana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 75 orang, tanggapan setuju sebanyak 30 orang, tanggapan cukup sebanyak 1 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban kurang setuju serta tanggapan tidak setuju.

Dengan demikian jelaslah bahwa karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan dalam menjalankan pekerjaannya telah memanfaatkan waktu kerja dengan maksimal. Dimana dengan memanfaatkan waktu kerja yang maksimal diharapkan karyawan yang ada mampu memberikan

hasil kerja yang produktif sebagaimana diharapkan perusahaan dalam mencapai target produksi.

Tabel V.37
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Produktivitas Kerja Yang Terus Meningkat

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat baik	5	9	45
Baik	4	28	112
Cukup	3	9	27
Kurang baik	2	-	-
Tidak baik	1	-	-
Jumlah		46	184
Maksimal skor			230
Kategori			80%
Keterangan Kategori			Baik

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator produktivitas kerja yang terus meningkat yang secara keseluruhan berada pada kategori baik atau sebesar 80%. Dimana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 9 orang, tanggapan setuju sebanyak 28 orang, tanggapan cukup sebanyak 9 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban kurang setuju serta tanggapan tidak setuju.

Dengan demikian jelaslah bahwa karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan telah berusaha mencapai produktivitas kerja yang ditetapkan dengan produktivitas kerja yang terus meningkat. Produktivitas kerja sangat penting bagi setiap perusahaan, terutama dalam mencapai target yang

ditetapkan agar perusahaan bisa meraup laba dari hasil kerja yang diberikan. Selain itu perusahaan juga berharap produktivitas kerja memiliki grafik kerja yang terus meningkat.

Tabel V.38
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Produktivitas

No.	Indikator Produktivitas (Y)	Skor Jawaban					Skor
		Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Cukup (3)	Kurang Setuju (2)	Tidak Setuju (1)	
1.	Pencapaian target	22	20	4	-	-	202
	Bobot Nilai	110	8	12	-	-	
2.	Waktu yang di gunakan	18	24	3	1	-	189
	Bobot Nilai	90	88	9	2	-	
3.	Beban kerja yang diemban	19	16	11	-	-	192
	Bobot Nilai	95	64	33	-	-	
4.	Memfaatkan fasilitas kerja sebagai pendukung	21	21	4	-	-	202
	Bobot Nilai	105	85	12	-	-	
5.	Ketelitian kerja	27	18	1	-	-	210
	Bobot Nilai	135	72	3	-	-	
6.	Kesempurnaan hasil kerja	18	26	2	-	-	200
	Bobot Nilai	90	104	6	-	-	
7.	Kecepatan dalam bekerja	23	21	1	-	-	203
	Bobot Nilai	115	85	3	-	-	
8.	Penyelesaian pekerjaan tepat waktu	18	25	3	-	-	199
	Bobot Nilai	90	100	9	-	-	
9.	Pemanfaat waktu kerja yang maksimal	15	30	1	-	-	198
	Bobot Nilai	75	120	3	-	-	
10.	Produktivitas kerja yang terus	9	28	9	-	-	

	meningkat						
	Bobot Nilai	45	112	27	-	-	184
Total Skor							1.979
Skor Tertinggi 5 x 10 x 46							2.300
Skor Terendah 1 x 10 x 46							460
% Share Perolehan							86,04%
Kriteria Penilaian							Sangat Baik

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel di atas, terlihat bahwa jumlah skor tertinggi berasal dari pertanyaan ketelitian kerja sebesar 210 atau dan nilai terendah pada pertanyaan produktivitas kerja yang terus meningkat dengan skor 184, sehingga diperoleh total skor pada variabel produktivitas kerja sejumlah 1.979 atau sebesar 86,04% dan berada pada kategori sangat baik. Kriteria penelitian berada pada kriteria sangat baik, dimana tingkat interval meliputi: Sangat baik yaitu sebesar 85% – 100%, Baik sebesar 76% – 84%, Cukup sebesar 68% – 75%, Kurang baik sebesar 56% – 67%, dan Tidak baik sebesar 0% – 55%.

Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah pada butiran pertanyaan responden mengenai variabel produktivitas kerja pada PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan sebagai berikut:

$$\text{Skor Tertinggi} = 5 \times 10 \times 46 = 2.300$$

$$\text{Skor Terendah} = 1 \times 10 \times 46 = 460$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 & \frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Skor}} \\
 & = \frac{2.300 - 460}{5} \\
 & = 368
 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel disiplin kerja pada PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan, maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik : 1.933 – 2.300

Baik : 1.565 – 1.932

Cukup : 1.197 – 1.564

Kurang Baik : 829 – 1.196

Tidak Baik : 460 - 828

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel produktivitas kerja pada PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan adalah sebesar 1.979 dan berada pada skala skor penelitian yakni rentang antara 1.933 – 2.300 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Dengan demikian, dapat dikatakan sebagian produktivitas kerja karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan telah baik sebagaimana diharapkan perusahaan.

5.4 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Untuk menganalisis pengaruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X_1), variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) digunakan analisis statistik dengan analisis regresi berganda, dimana rumusnya sebagai berikut:

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + \varepsilon$$

Dimana : Y = Produktivitas

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

x_1 = Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

x_2 = Disiplin Kerja

ε = Error (kesalahan pengganggu)

Untuk membuktikan dan mengetahui seberapa pengaruh antar variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan variabel disiplin kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan, maka data-data yang telah diperoleh dari tanggapan responden pada questioner penelitian dimasukkan kedalam tabel tabulasi dan digunakan rumus-rumus statistik dengan dibantu program SPSS.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan rumus statistik, maka didapat persamaan regresi yakni $Y = 3.202 + 0.294X_1 + 0.672X_2 + 4.606\varepsilon$. Persamaan di atas dapat diuraikan bahwa konstanta (a) = 3.202, artinya tanpa variabel keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja, produktivitas kerja karyawan telah terbentuk dengan sendirinya sebesar 3,202%. Koefisien regresi X_1 (b) = 0.294, artinya dengan variabel keselamatan dan kesehatan kerja meningkat sebesar 0,294% akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 3,202%. Begitu juga dengan regresi X_2 (b) = 0.672, artinya dengan variabel disiplin kerja meningkat sebesar 0,672% akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 3,202%.

1. Analisis Determinasi (R^2)

Tabel V.39

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,800 ^a	,640	,623	1,85010

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Pada tabel tersebut diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.800. Informasi ini menunjukkan signifikansi atau pengaruh yang kuat antara variabel keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap variabel produktivitas

kerja karyawan. Adanya pengaruh yang besar diberikan keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan menggambarkan bahwa perusahaan PT. Mitra Unggul Pusaka telah menyediakan program keselamatan dan kesehatan kerja yang nyaman bagi karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya terutama yang berada di pabrik. Begitu juga dengan disiplin kerja yang ditunjukkan karyawan telah berjalan dengan baik.

Dari hasil tersebut diperoleh koefisien determinasi sebesar 0.640 berarti tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh adanya program keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja yang mempengaruhi sebesar 64%. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan program keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja yang baik, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 64% setiap ada perubahan pada program keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja yang semakin baik.

2. Uji F (Uji Signifikansi)

Tabel V.39
 Uji F
 ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	261,687	2	130,843	38,226	,000 ^b
Residual	147,183	43	3,423		
Total	408,870	45			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengujian parameter dari variabel bebas tersebut digunakan uji statistik F yang hipotesisnya adalah sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} \geq$ dari F_{tabel} , maka hipotesis ditolak,

Jika $F_{hitung} \leq$ dari F_{tabel} , maka hipotesis diterima.

Pengujian program keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dari tabel Anova di atas, diketahui $F_{hitung} = 38.226 > F_{tabel}$ pada $\alpha (0,05)$ dengan derajat bebas pembilang $(k-1) = 3 - 1 = 2$; derajat penyebut $(n - k) (46 - 2) = 44$, sehingga dapat diketahui $F_{tabel} = 5.18$, maka hipotesis diterima atau sesuai dengan syaratnya, sehingga secara signifikan (X_1 dan X_2) berpengaruh terhadap variabel (Y).

Hasil pengujian ini menjelaskan bahwa dengan adanya program keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja akan menjadi semakin baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa program keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Unggul Pusaka.

3. Uji t (Uji Parsial)

Tabel V.40

Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,202	4,606		,695	,491
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	,294	,139	,270	2,113	,040
Disiplin Kerja	,672	,146	,588	4,598	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Pada kolom Coefficients dilakukan uji t untuk menguji signifikansi konstanta dari variabel independent.

Ho : Tidak ada pengaruh yang berarti antara program keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

Hi : Ada pengaruh yang berarti antara program keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

Uji t, yaitu untuk menilai variabel bebas (independent) berpengaruh dengan variabel terikat (dependent).

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis ditolak,

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima.

Adapun rumus yang digunakan, adalah

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Pada tabel di atas memperlihatkan T_{hitung} untuk program keselamatan dan kesehatan kerja 2,113 dan T_{tabel} 1.680 dengan probabilitas (Sig) 0,000 (< dari α)

0,05), berarti terdapat pengaruh program keselamatan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka. Dengan demikian hipotesis diterima karena Jika $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} .

Sementara dari tabel di atas memperlihatkan T_{hitung} untuk disiplin kerja 4,598 dan T_{tabel} 1.680 dengan probabilitas (Sig) 0,000 ($<$ dari α 0,05), berarti terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka. Dengan demikian hipotesis diterima karena Jika $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} .

Berdasarkan hasil yang diperoleh jelaslah bahwa produktivitas kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, supaya produktivitas kerja karyawan itu bisa meningkat, maka perusahaan juga harus memperhatikan tentang program keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja karyawan.

Secara parsial variabel independen yaitu dipengaruhi variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dimana Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja memberi pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel V.41
 Hasil Perhitungan Regresi Berganda Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka

Model	Nilai	Signifikansi	Arah	Pengaruh
-------	-------	--------------	------	----------

Y	3.202	0,491<0,5	(+)	Berpengaruh
X ₁	0.294	0,040<0,5	(+)	
X ₂	0,672	0,000<0,5	(+)	

Sumber: Data Olahan, 2018

Data yang ditampilkan pada tabel di atas, menggambarkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, ini berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, kondisi ini terjadi karena keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja dapat memberi dampak berkebalikan dengan dampak terhadap produktivitas kerja karyawan.

5.5 Pembahasan

Karyawan pabrik PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kecamatan Langgam dari analisis data yang telah dilaksanakan. Dimana Program K3 yang ada di perusahaan telah berjalan dengan baik, walaupun ada beberapa bagian dari pelaksanaan program K3 yang kurang dipahami karyawan bagian pabrik, tetapi secara umum program K3 sudah terlaksana sebagaimana di harapkan. Dari hasil yang diperoleh diketahui bahwa program K3 berpengaruh signifikan dengan produktivitas karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan rata-rata jawaban setuju dengan nilai interval yang tinggi. Namun tidak sama halnya dengan yang

terjadi dilapangan, ada beberapa karyawan yang terlihat jarang menggunakan alat pelindung diri saat bekerja karena karyawan merasa tidak nyaman/terganggu ketika bekerja dengan menggunakan alat pelindung diri.

Hal ini didukung oleh beberapa pendapat para ahli salah satunya yaitu suma'mur (2009:5) yang menyatakan keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan sangat erat hubungannya, untuk meraih tingkat produktivitas kerja yang optimal lebih-lebih yang setinggi-tingginya pekerjaan harus dilakukan dalam lingkungan yang memenuhi persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja.

Kecelakaan dan penyakit akibat kerja, serta penyakit umum dapat menyebabkan hilangnya waktu kerja produktif oleh disebabkan absensi, terganggunya pekerjaan dan proses produksi ataupun distribusi dan juga menurunnya potensi perusahaan oleh terjadinya cacat atau kematian tenaga kerja terutama jika yang terkena adalah mereka yang berkualitas prima dalam keahlian dan keterampilannya.

Selain program K3 dalam penelitian ini juga melihat pengaruh dari disiplin kerja karyawan pabrik PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kecamatan Langgam. Dimana dari hasil penelitian hampir seluruh karyawan telah menjalankan pekerjaan dengan disiplin sesuai ketentuan dan peraturan yang ditetapkan. Namun ada beberapa hal yang kurang disenangi pegawai yakni berpakaian rapi selama bekerja dan menjaga nama perusahaan diluar perusahaan. Hasil ini tidak mempengaruhi gambaran umum dari disiplin kerja yang ditunjukkan karyawan.

Dimana dari analisis data enunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara variabel disiplin kerja dengan produktivitas kerja. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja, maka sebaliknya jika semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah pula produktivitas kerja.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Anoraga (2009), bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, salah satunya yaitu disiplin kerja yang keras. Menurut pernyataan Sinungan (2003), “disiplin mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas“. Anoraga (2004) juga mengatakan agar produktivitas kerja pegawai dapat terlaksana sesuai dengan harapan organisasi, maka tiada lain kuncinya adalah disiplin. Disiplin harus ditegakkan baik kepada individu maupun kelompok dan kepada seluruh mereka yang terlibat di dalam organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kecamatan Langgam. Hal ini berarti sebagian besar juga merupakan karyawan yang memiliki kesungguhan, semangat dan tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya sehingga produktivitas kerjanya tinggi.

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan hasil pembahasan dari penelitian tentang keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka, maka dapat disimpulkan sebagai berikut ;

1. Temuan penelitian variabel keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan adalah sebesar 1.896 dan berada pada skala skor penelitian yakni rentang antara 1.565 – 1.932 yang termasuk dalam kategori baik. Dengan demikian, dapat dikatakan sebagian karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan merasa nyaman dengan keselamatan dan kesehatan yang ada di perusahaan pada saat ini.
2. Temua penelitian variabel disiplin kerja pada PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan adalah sebesar 1.935 dan berada pada skala skor penelitian yakni rentang antara 1.933 – 2.300 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Dengan demikian, dapat dikatakan sebagian karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan telah disiplin dalam menjalankan pekerjaannya dan mengikuti semua aturan-aturan yang ada di perusahaan.
3. Temuan penelitian variabel produktivitas kerja pada PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan adalah sebesar 1.979 dan berada pada skala skor penelitian yakni rentang antara 1.933 – 2.300 yang termasuk dalam kategori

sangat baik. Dengan demikian, dapat dikatakan sebagian produktivitas kerja karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka (MUP) Kabupaten Pelalawan telah baik sebagaimana diharapkan perusahaan.

4. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan rumus statistik, maka didapat persamaan regresi yakni $Y = 3.202 + 0.294X_1 + 0.672X_2 + 4.606\epsilon$. Persamaan di atas dapat diuraikan bahwa konstanta (a) = 3,202, artinya tanpa variabel keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja, produktivitas kerja karyawan telah terbentuk dengan sendirinya sebesar 3,202%. Koefisien regresi X_1 (b) = 0.294, artinya dengan variabel keselamatan dan kesehatan kerja meningkat sebesar 0,294% akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 3,202%. Begitu juga dengan regresi X_2 (b) = 0,672, artinya dengan variabel disiplin kerja meningkat sebesar 0,672% akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 3,202%.
5. Hasil koefisien determinasi sebesar 0.640 berarti tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh adanya program keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja yang mempengaruhi sebesar 64%. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan program keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja yang baik, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 64% setiap ada perubahan pada program keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja yang semakin baik.
6. Pengujian program keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dari tabel Anova di atas, diketahui $F_{hitung} =$

$38.226 > F \text{ tabel} = 5.18$. maka hipotesis diterima atau sesuai dengan syaratnya, sehingga secara signifikan (X_1 dan X_2) berpengaruh terhadap variabel (Y). Hasil pengujian ini menjelaskan bahwa dengan adanya program keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja akan memberikan produktivitas kerja akan menjadi semakin baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa program keselamatan kesehatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Unggul Pusaka. Pada tabel di atas memperlihatkan T_{hitung} untuk program keselamatan dan kesehatan kerja 2,113 dan T_{tabel} 1.680 dengan probabilitas (Sig) 0,000 ($<$ dari α 0,05), berarti terdapat pengaruh program keselamatan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka. Dengan demikian hipotesis diterima karena Jika $t \text{ hitung} >$ dari $t \text{ tabel}$. Sementara hasil T_{hitung} untuk disiplin kerja 4,598 dan T_{tabel} 1.680 dengan probabilitas (Sig) 0,000 ($<$ dari α 0,05), berarti terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka. Dengan demikian hipotesis diterima karena Jika $t \text{ hitung} >$ dari $t \text{ tabel}$.

6.2 Saran-saran

Pada penelitian ini perlu rasanya penulis memberikan sedikit saran untuk terwujudnya produktivitas kerja. Adapun saran-sarannya adalah sebagai berikut :

1. Perlunya adanya terobosan baru dari perusahaan untuk memperbaiki pola program keselamatan kesehatan kerja yang mengacu pada standar ISO terbaru dan lebih ramah dengan karyawan

2. Perusahaan hendaknya membuat ketentuan-ketentuan yang bisa mendisiplinkan karyawan dan menjadikan karyawan paham akan tanggungjawabnya.
3. Produktivitas kerja yang diberikan karyawan sudah baik dan perlu ditingkatkan dengan memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja dengan meningkatkan sarana dan prasarana pekerjaan serta fasilitas pendukung lainnya.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR FUSTAKA

- Anoraga, P. 2004. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anoraga, P. 2009. *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmanto, R. 1999. *Kesehatan Kerja di Perusahaan*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Handoko Hani T, 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE Yogyakarta.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Hunan, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat. BPFE. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Marlis. 2015. Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi pada PT. Sawit Asahan Indah Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu. JOM Fekon Vol. 1 No. 2 Oktober 2014.
- Nasution S, 2003. *Metode Research*, Bumi Aksara Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. UGM Press. Yogyakarta.
- Osha Silvia Anggaraeni. 2015. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Bagian Produksi PT. Pura Barutama Unit Paper Mill Kudus
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Santoso, G. 2004. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Prestasi Pustaka, Jakarta.
- Silalahi, Benet dan Ramondang N. Silalahi, 2000. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara, Jakarta.

- Siswanto Sastrodiwiryono, DR.B., 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Soeprihanto John, 1996. *Manajemen Personalialia*, BPFE Yogyakarta.
- Sondang Siagian, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Suardi, R. 2005. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. PPM, Jakarta.
- Sugeng, A.M., dkk. 2005. *Bunga Rampai Hiperkes & KK Edisi Kedua*. BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Suma'mur. 1993. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, Haji Masagung Jakarta.
- Sutrisno, Edy.2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. : Jakarta Kencana Prenada Media Group.
- Timpe, A. Dale, 1992. *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis 7: Produktivitas (Productivity)*. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Umar, Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Tri, I Cahyono Bambang. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, IPWI Jakarta.
- Trisna Lestari. 2007. "Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi kasus: Bagian Pengolahan PTPN VIII Gunung Mas, Bogor)"