

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3), DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PENGOLAHAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI GALUH , KABUPATEN KAMPAR**

**Nurul Hidayat<sup>1)</sup>, Gatot Wijayanto<sup>2)</sup>, Marzolina<sup>2)</sup>**

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

[Hidayatnurul090798@gmail.com](mailto:Hidayatnurul090798@gmail.com)

*Effect Of Occupational Safety And Health (K3), Work Discipline And Work Load On Work Productivity Of Processing Section Employees at PT. Plantation Nusantara V Sei Galuh, Kampar Regency*

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of occupational safety and health, work discipline, and workload partially and simultaneously on work productivity. This research is a quantitative research conducted on 114 employees of the processing division at PKS Sei Galuh PTPN V Tapung District. Primary data of this study are data collected using a questionnaire with a Likert scale. The results of the data were processed using the SPSS 23 application for further descriptive analysis, and multiple regression analysis to determine the results of the research. 114 Samples were selected using the saturated sample method (from 114 population of processing employees). The results of this study indicate that occupational safety and health can affect the work productivity of employees at the PKS Sei Galuh Processing Section at PTPN V. Work discipline can affect the work productivity of employees at the PKS Sei Galuh PTPN V Processing Section. Sei Galuh PTPN V. Occupational Health and Safety, Work Discipline, Workload Simultaneously influence Employee Productivity at PTPN V PKS Sei Galuh. So that if the 3 variables increase at the same time, it will cause labor productivity to increase.*

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

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu perusahaan, dengan memiliki sumber daya manusia yang terampil serta disiplin yang tinggi, perusahaan telah

mempunyai aset yang mahal, yang sulit di nilai dengan uang. Sumber daya manusia sebagai sumber daya aktif merupakan salah satu faktor penting bagi kelancaran suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau organisasi.

PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang perkebunan

kelapa sawit yang menghasilkan tandan buah segar (TBS) yang kemudian diolah menjadi *crude palm oil* (CPO) dan produk lainnya. dalam kegiatan operasionalnya PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh selalu mengacu kepada standar produksi. Setiap produksi yang dihasilkan harus diseleksi terlebih dahulu, demi menjaga kualitas dan kuantitas hasil produksi.

Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu perilaku, hasil dan efektifitas organisasi. Perilaku mengacu pada kegiatan-kegiatan dalam perilaku kerja individu yang tercermin dari tanggung jawab maupun disiplin diri karyawan tersebut. Kinerja karyawan merupakan suatu keadaan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat melakukan pekerjaannya dalam suasana tenang, sehingga seseorang tersebut bisa bekerja dengan giat, cepat dan bertanggung jawab terhadap instansi.

Penelitian ini mengkaji bagaimana produktivitas kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh, sebuah perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengelola Pengolahan Kelapa Sawit (PKS) yang berlokasi di Kabupaten Kampar.

Permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan adalah tingkat kemampuan pekerja yang juga masih belum mampu menciptakan suatu produktivitas yang optimal. Hasil-hasil kerja yang dicapai sering kurang mencapai suatu target kualitas dan kuantitas sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi awal dapat diketahui bahwa

produktivitas perusahaan pada tahun 2015-2019 mengalami penurunan dan tidak mencapai target produksi. Hal ini dapat menjadi salah satu indikasi bahwa Produktivitas perusahaan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar masih belum optimal. Adapun di 2015 memiliki jumlah karyawan sebesar 151 orang dengan Produktivitas 80,66%. Pada 2016 terjadi pengurangan karyawan menjadi 150 orang dan target juga mengalami pengurangan. Namun secara produktivitas pada 2016 memiliki peningkatan menjadi 89,41%. Pada 2017 kembali terjadi pengurangan karyawan menjadi 147 orang dengan peningkatan target melebihi 80,03%. Pada 2018 kembali mengalami pengurangan karyawan menjadi tahun sebelumnya, namun produktivitas kembali mengalami penurunan menjadi 144 karyawan dengan target yang tidak jauh berbeda dari tahun sebelumnya. Namun pada tahun tersebut produktivitas mengalami peningkatan menjadi 93,89%. Hal inilah diduga menjadi dasar kebijakan pengurangan secara drastis pada karyawan di 2019 menjadi hanya 114 karyawan. Pada 2019 kondisi pengurangan karyawan namun mengalami peningkatan target sehingga produktivitas jauh merosot diangka 66,94%. Adapun pada 2019 terjadi pengurangan karyawan disebabkan adanya beberapa karyawan yang sudah melewati standar usia kerja di Pabrik yang tidak bisa melanjutkan kerja di PTPN V PKS Sei Galuh, dan tidak ada kebijakan dari pabrik untuk melakukan perekrutan karyawan baru.

Data yang menunjukkan adanya penurunan produktivitas perusahaan adalah bagian dari implikasi penurunan produktivitas karyawan. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Tohardi (2007:448) salah satu Indikator Produktivitas Karyawan adalah adanya Peningkatan dari Hasil yang dicapai. Maknanya, jika Produktivitas Karyawan tinggi, maka produktivitas perusahaan akan secara langsung ikut meningkat dan begitu pula sebaliknya.

Salah satu faktor utama yang dapat mempertahankan perusahaan di dunia usaha yaitu dengan memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, perusahaan perlu menjamin keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, karena keselamatan dan kesehatan kerja dapat mempengaruhi fisik maupun mental karyawan. Program keselamatan dan kesehatan kerja dapat dilakukan dengan menghidupkan lingkungan kerja yang sehat, sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa “Untuk Melindungi keselamatan pekerja atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja”. Dalam UU Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja disebutkan bahwa, “Setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produktivitas Nasional” (Kemnakertrans 2014

dalam Putri Kinanti Nikita dan Sary Poerwita Fetty, 2015).

Hasil penelitian Setiawan (2013) dan Pratomo dan Dwijanto (2014) menunjukkan bahwa keselamatan kerja karyawan yang diterapkan pada PT. Tracon Industri berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Begitu juga hasil penelitian yang dilakukan oleh M. Fauzy Syafi’I (2008) dan penelitian Lindalva G. De. A. Corte Real, Totok Sasongko dan Anung Nugroho (2015) yang membuktikan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki tujuan yang hendak dicapai, yaitu meningkatkan produktivitas, meningkatkan efisiensi pekerjaan dan menurunkan biaya kesehatan.

Berdasarkan data kecelakaan kerja yang terjadi di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar, Standar klasifikasi kecelakaan kerja disini dikelompokkan menjadi 3 klasifikasi yaitu ringan, sedang dan berat. Adapun kecelakaan yang di klasifikasi ringan adalah karyawan yang mengalami kecelakaan dapat ditangani langsung oleh P3K yang ada diperusahaan, kemudian kecelakaan yang cukup parah dan tidak bisa ditangani oleh P3K dan korban langsung dibawa kerumah sakit, dan maksud dari kecelakaan yang diklasifikasi berat adalah kecelakaan yang terjadi dimana karyawan tidak lagi dapat bekerja seperti biasa sehingga perlu jangka waktu yang tidak ditentukan yang membuat karyawan tersebut dapat kembali bekerja. Kategori untuk kecelakaan ringan adalah luka gores

disekitar tubuh diakibatkan oleh duri buah sawit atau peralatan yang tajam, sedangkan kategori berat adalah patah tulang yang akibatnya tertimpanya buah sawit yang berukuran 30 kg dan tertimpanya peralatan seperti dalam penggunaan mesin yang kurang hati-hati.

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif dari manajer. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi/perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari kehadiran pegawai setiap hari, ketepatan jam kerja, mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal, serta ketaatan pegawai terhadap peraturan. Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis ( Nitisemito, 2010:199). PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan. Perusahaan ini menerapkan disiplin, yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Karena apabila karyawan mengetahui keberhasilan melalui hasil kinerja, hal itu akan menjadi motivasi dalam mempertahankan atau bahkan meningkatkan sebuah prestasi kerjanya.

Berdasarkan hasil dari kuesioner prasurvey yang disebarkan peneliti terhadap 30 orang responden dapat dilihat bahwa adanya kurang patuhan pada tata tertib yang ada pada perusahaan itu. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan datang tepat waktu mendapatkan tanggapan 14

karyawan menyatakan Ya dan 16 menyatakan Tidak sehingga sebagian besar karyawan mengakui tidak datang tepat waktu. Terkait dengan pemahaman cara kerja mendapatkan tanggapan Ya 18 karyawan dan Tidak sebanyak 12 karyawan. Pernyataan berikutnya terkait disiplin dalam menggunakan kelengkapan keamanan menunjukkan bahwa 10 karyawan menyatakan Ya dan 20 karyawan menyatakan tidak. Pada indikator ini bahkan sebagian besar karyawan masih melalaikan keamanannya. Terkait pemahaman kegunaan alat keamanan tersebut, karyawan menyatakan Ya sebanyak 17 orang dan tidak 13 orang. Diketahui bahwa masih besarnya jumlah karyawan yang tidak mematuhi aturan di perusahaan, maka ini membuktikan masih rendahnya kedisiplinan di Pabrik PKS Sei Galuh ini. Observasi awal menunjukkan bahwa pelanggaran kedisiplinan yang dilakukan misalnya seperti karyawan yang masih belum mengenakan keseluruhan kelengkapan perlindungan diri yang cukup seperti alat pelindung kepala (*head cover*), alat pelindung mata, alat pelindung telinga, alat pelindung pernafasan, sarung tangan, dan alat pelindung kaki (*safety shoes*), jika salah satu komponen keselamatan tidak dipakai atau digunakan maka keselamatan karyawan saat bekerja juga akan terancam. Dalam hal ini perlu ada pengawasan yang aktif untuk melihat dan mengawasi kerja karyawan agar produktivitas karyawan tetap terjaga dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan hasil dari kuesioner prasurvey yang disebarkan peneliti terhadap 30

orang responden dapat dilihat bahwa banyak yang merasa bahwa target yang diberikan perusahaan kepada pegawai masih diluar dari kemampuan pegawai dari pernyataan nomor 1 yakni terkait dengan Target Kerja yang sudah sesuai kemampuan, terdapat 17 karyawan menyatakan diri tidak sesuai. Hal ini juga terjadi pada pernyataan nomor 2 yakni terkait jam kerja yang mana para pegawai banyak yang mengeluhkan tentang jam kerja, jam istirahat yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga kinerja yang dilakukan para pegawai tidak maksimal. Pada pernyataan berikutnya sebanyak 21 karyawan menyatakan bekerja dengan tidak sesuai standar jam kerja yang ada. Dan terakhir, sebanyak 20 karyawan menyatakan bahwa tidak mendapatkan istirahat yang cukup disela pekerjaannya. Banyaknya karyawan yang menyatakan adanya ketidaksesuai disiplin kerja yang melebihi ketentuan dan kemampuan karyawan membuktikan bahwa terdapat beban kerja yang terlalu tinggi. Maka perlu diteliti dampak beban kerja ini dengan Produktivitas kerja karyawan.

Adapun penelitian untuk mengetahui Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja secara simultan terhadap produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kabupaten Kampar.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Produktivitas Kerja

Menurut Wibowo (2012:109) produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan

masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantitaskan dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.

Menurut Sudarmayanti (2011:57) secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*Input*). Menurut Mali dalam Sedarmayanti (2011:57) produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Menurut Sutrisno (2010:211) untuk mengukur produktivitas kerja karyawan, diperlukan suatu indikator yaitu:

#### a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang di emban nya pada mereka.

#### b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil ini merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan

tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat Kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dalam dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dsalam satu hari kemudian di bandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan Diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantanganya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada giliranya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada giliranya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh cukup signifikan bagi karyawan.

## 2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Dalam Undang-undang nomor 14/tahun 1969 Pasal mengutarakan bahwa, *“Tiap tenaga kerja berhak mendapatka perlindungan atau keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama”*. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material, dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera.

Menurut Suma'mur keselamatan kerja merupakan suatu keadaan terhindar dari bahaya saat melakukan kerja. Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan mesin, pesawat pengangkat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Menurut Simanjuntak keselamatan kerja dapat diartikan sebagai kondisi yang bebas dari risiko kecelakaan atau kerusakan atau dengan kata lain risiko yang relatif sangat kecil dibawah tingkat tertentu.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah salah satu upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat melindungi dan bebas dari kecelakaan kerja pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Kecelakaan kerja tidak hanya menimbulkan korban jiwa tetapi juga kerugian materi bagi pekerja dan pengusaha, tetapi dapat mengganggu proses produksi secara menyeluruh, merusak lingkungan

yang pada akhirnya berdampak pada masyarakat luas.

### 3. Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Latainer, mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dan serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

### 4. Beban Kerja

Beban kerja menurut Meshkati dalam Astianto dan Suprihhadi (2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Moekijat (2010:28) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan

disebabkan oleh kelebihan beban kerja

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan Beban Kerja adalah ukuran hasil pekerjaan dari sejumlah karyawan dalam satu bagian dan jangka waktu tertentu. Beban kerja juga bisa dimaknakan kapasitas yang ditetapkan kepada karyawan berkenaan hasil pekerjaannya.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh, Desa Pantai Cermin, Kecamatan Tapung, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. PTPN V Sungai Galuh ini merupakan salah satu diantara kantor cabang PTPN V di Provinsi Riau dengan fokus aktifitasnya Perkebunan Sawit. Adapun bagian yang menjadi fokus penelitian ini adalah karyawan-karyawan yang terdapat di Bagian Produksi saja. Dalam penelitian ini, Populasi yang digunakan adalah 114 Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sungai Galuh. Untuk menetapkan sampel, dikarenakan jumlah populasinya tidak terlalu besar, maka digunakan teknik sample jenuh/sensus yakni menjadikan seluruh jumlah populasi sebagai sample. Maka dapat disimpulkan jumlah sample untuk penelitian ini adalah sejumlah 114 Responden yang diambil dengan tehnik non probability sampling. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan Kuisisioner yang disebarakan kepada Sample penelitian ini.

Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan persamaan sebagai berikut (Ghazali, 2011):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

- $Y$  = Produktivitas Kerja
- $a$  = Konstanta
- $X_1$  = Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- $X_2$  = Disiplin Kerja
- $X_3$  = Beban Kerja
- $e$  = Tingkat Kesalahan (error)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Regresi Berganda

Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan analisis regresi berganda (multiple regression). Analisis regresi ini dapat digunakan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel dependen dan independen secara menyeluruh baik secara simultan maupun secara parsial. Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan analisis regresi beranda (multiple regression). Adapun hasil dari uji regresi adalah sebagai berikut:

**Tabel 1 Hasil Persamaan Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.828	2.761		9.71	.000
K3S_X1	.650	.059	.111	1.09	.002
Disiplin_Kerja_X2	2.155	.076	.077	.732	.041
Beban_Kerja_X3	.040	.125	.036	.323	.341

a. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja\_Y

Dari hasil output di atas dapat diketahui bahwa Persamaan Regresi yang dihasilkan dari penelitian ini adalah:

$$Y = 26,828 + 0,650X_1 - 2,155X_2 + 0,040X_3$$

Adapun makna dari persamaan di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta adalah 26,828. Maka Hal ini bermakna bahwa pada ketika pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah pengaruh yang positif sehingga jika Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja berada pada posisi 0 maka nilai dari Produktivitas Kerja yang didaaptkan adalah 26,828%
2. Nilai Keselamatan dan Kesehatan Kerja menunjukkan angka 0,650. Adapun pengaruh yang diberikan adalah pengaruh yang positif. Hal ini bermakna bahwa jika terdapat peningkatan sebesar 1% pada Kesehatan dan Keselamatan Kerja, maka akan menyebabkan meningkatnya Produktivitas Kerja sebesar 0.650%.
3. Nilai Disiplin Kerja menunjukkan angka 2,155. Adapun pengaruh yang diberikan adalah pengaruh yang positif. Maka hal ini bermakna jika Disiplin kerja ditingkatkan sebesar 1% akan mempengaruhi meningkatnya Disiplin Kerja sebesar 2,155%
4. Nilai Disiplin Kerja menunjukkan angka 0,040. Adapun pengaruh yang diberikan adalah pengaruh yang positif. Maka hal ini bermakna jika Disiplin kerja ditingkatkan sebesar 1% akan mempengaruhi meningkatnya Disiplin Kerja sebesar 0,040%

## 2. Uji Parsial (T)

Adapun hasil dari Uji t adalah sebagai berikut:

**Tabel 2 Hasil Uji Parsial**

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	3,190	.000
	K3S	5,315	.002
	Disiplin_Kerja	-,417	.041
	Beban_Kerja	,353	.341

a. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja

**Sumber:** Output SPSS 2021

Dari hasil di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan pada masing-masing variabel memiliki nilai yang berbeda. Pada Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja mendapatkan nilai signifikan 0.002 <0.05 yang bermakna bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja

Pada variabel Disiplin Kerja mendapatkan nilai 0.041 mendapatkan nilai signifikan 0.007 <0.05 yang bermakna bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Pada variabel Disiplin Kerja mendapatkan nilai 0.341 mendapatkan nilai signifikan 0.754 >0.05 yang bermakna bahwa Ha ditolak dan H0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

## 3. Uji Simultan (F)

Adapun hasil uji F adalah sebagai berikut:

**Tabel 3 Hasil Uji Simultan**

ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	368,934	3	122,978	9,862	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1371,636	110	12,469		
	Total	1740,570	113			

a. Dependent Variable: Produktivitas\_Kerja

b. Predictors: (Constant), Beban\_Kerja, K3S, Disiplin\_Kerja

**Sumber:** Hasil Output SPSS 2021

Dari hasil di atas dapat diketahui bahwa nilai uji simultan adalah 0.000 yang bermakna memiliki nilai  $< 0.05$ . sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima. Sehingga dapat diketahui bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja memberikan Pengaruh Secara Simultan kepada Produktivitas Kerja karyawan di PTPN V PKS Sei Galuh

#### 4. Koefisien Determinasi

Adapun hasil dari Koefisien Determinasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4 Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.245 <sup>a</sup>	.601	-.009	2.46841

a. Predictors: (Constant), Beban\_Kerja\_X3, K3S\_X1, Disiplin\_Kerja\_X2

Dari hasil output pada Koefisien Determinasi mendapatkan nilai 0.601. nilai koefisien determinasi diubah dalam persentase menjadi 60.1%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat 60.1% dari Produktivitas Kerja di pengaruhi oleh Beban Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor yang lain.

#### PEMBAHASAN

##### **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Menurut Suma'mur (2012) keselamatan kerja merupakan suatu keadaan terhindar dari bahaya saat melakukan kerja. Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan mesin, pesawat

pengangkat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Menurut Simanjuntak keselamatan kerja dapat diartikan sebagai kondisi yang bebas dari risiko kecelakaan atau kerusakan atau dengan kata lain risiko yang relatif sangat kecil dibawah tingkat tertentu.

Pada uji Hipotesisi secara parsial pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan bahwa diketahui bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan Bagian Pengolahan PKS Sei Galuh PTPN V dapat diterima. Adapun hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja sudah dilaksanakan dengan baik sehingga mendapatkan tanggapan yang tinggi oleh responden. Walaupun jika dilihat nilai ini berada pada batas bawah Predikat tinggi.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Nurlaila dan Arizki Saridewi (2016) tentang Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Sektor Pembangunan Maluku PLTD Kayu Merah PT. PLN (Persero) Cabang Ternate. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja memberikan pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.

##### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Menurut Singodimejo (2011) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku

disekitarnya. Disiplin yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Pada uji Hipotesisi secara parsial pada variabel Disiplin kerja dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja dapat berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan Bagian Pengolahan PKS Sei Galuh PTPN V. Pada Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata skor pada variabel Disiplin Kerja mendapatkan kriteria baik. Hal ini membuktikan bahwa Disiplin kerja di PTPN Y PKS Sei Galuh berjalan dengan baik dan semestinya.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Harry Trijanuar (2019) tentang Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Morowali. Hasil yang ditunjukkan pada penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

### **Pengaruh Beban Kerja Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Beban kerja menurut Meshkati dalam Astianto dan Suprihhadi (2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda.

Pada uji Hipotesisi secara parsial pada variabel Disiplin kerja karyawan menyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan Bagian Pengolahan PKS Sei Galuh PTPN V. Hasil tidak berpengaruh secara parsial pada variabel Beban kerja juga dapat dilihat pada analisis deskriptif penelitian yang menyatakan nilai skor pada beban kerja lebih rendah dibandingkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan beban kerja. Hal ini membuktikan bahwa pada variabel Beban Kerja kurang dilaksanakan dengan baik. Dari seluruh variabel, untuk beban kerja mendapatkan tanggapan yang paling rendah dari variabel lainnya.

Hasil yang menunjukkan tidak adanya pengaruh dari Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja sesuai dengan hasil penelitian dari Jeky K R, Rolos Sofia, A P Sambul Wehelmina, Rumawas (2018) tentang Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Hasil yang ditunjukkan adalah nilai Beban Kerja yang berpengaruh secara Positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

### **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.**

Menurut Wibowo (2012:109) produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantitaskan dengan membagi keluaran dengan masukan. Meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki

rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.

Pada beberapa item pertanyaan mendapatkan skor sebagian besar adalah tinggi. Untuk skor item yang paling tinggi adalah pernyataan responden bahwa hasil kerja yang diberikan telah sesuai dengan mutu perusahaan. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa para karyawan di PTPN V PKS Sei Galuh memiliki hasil kerja yang telah memenuhi standar yang ditetapkan sehingga hal ini yang dapat menjadi tolak ukur produktivitas kerja di PKS Sei Galuh.

Terdapat beberapa item yang mendapatkan tanggapan sedang dari responden. Tanggapan sedang ini adalah item yang kurang dilaksanakan dengan baik oleh karyawan. Adapun item tersebut adalah Hasil kerja yang meningkat tiap harinya. Hal ini sulit diwujudkan oleh karyawan PKS Sei Galuh karena operasional dan hasil kerja mengikuti standar yang telah ditetapkan oleh Pabrik sesuai dengan bahan baku yang ada.

Dalam sebuah penelitian dengan variabel berganda terdapat pengaruh secara simultan. *simultan adalah* sesuatu yang terjadi atau dilakukan pada waktu yang bersamaan yang tidak saling menunggu (Sentana: 2011). Dalam penelitian ini, makna simultan adalah bagaimana ketiga variabel independent (Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja) berpengaruh secara bersamaan terhadap variabel Dependen (Produktivitas kerja

Karyawan). Secara simultan hasil menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian pengolahan di PKS Sei Galuh PTPN V Tapung.

## SIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan Bagian Pengolahan PKS Sei Galuh PTPN V. Artinya, jika Keselamatan dan Kesehatan Kerja meningkat maka Produktivitas Kerja juga meningkat
2. Disiplin Kerja dapat berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan Bagian Pengolahan PKS Sei Galuh PTPN V. Artinya, jika Disiplin Kerja meningkat maka Produktivitas Kerja juga meningkat
3. Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan Bagian Pengolahan PKS Sei Galuh PTPN V. Sehingga jika Beban kerja meningkat, maka produktivitas belum tentu secara langsung dapat meningkat.
4. Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Disiplin Kerja, Beban Kerja berengaruh Secara Simultan kepada Produktivitas Kerja karyawan di PTPN V PKS Sei Galuh. Sehingga jika ke-3 variabel meningkat dalam waktu bersamaan, maka akan menyebabkan Produktivitas kerja meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.
- Christinan, Afriyani fitri dan Farida, Lena, 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab, Rokan Hulu*. Jom Fisip ,Vol. 3 No. 1. P. 1-15
- Elyas Jazayeri, 2018, *Safety Management System And Methods Of Safety Measurement*, Departemen Sipil, Universitas Kentucky, USA
- Eka Nabila Aprilianti dan Helenia Touana, 2016, *Penerapan Disiplin Kerja Karyawan Pada SMA Islam PB Soedirman 1 Bekasi*, Bina Insani, Jurnal Administrasi Kantor, Vol 4, No. 1
- Ghazali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harry Trijanuar, 2019, *Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil (PNS) Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Morowali.*, Jurnal Universitas Tadulako, Vol 4 No. 10
- Ilyas Y, 2011,. *Perencanaan SDM Rumah Sakit, Teori, Metoda dan Formula.. Penerbit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia*, Depok, Jawa Barat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*. Alfabeta: Bandung.
- Wibowo, Endro dan Utomo, Hardi, 2016. *Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening ((Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang)*. Among Makarti. Vol, 9. No 1. p. 38-59.