

**PENGARUH PENERAPAN PROGRAM K3 DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI  
PADA PABRIK KELAPA SAWIT (PKS) PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V  
UNIT LUBUK DALAM KAB. SIAK**

**Oleh: Kurnia Illahi**

Email: kurniaillahi3008@gmail.com

**Dosen Pembimbing: Seno Andri**

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu, Politik Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5  
Simpang Baru Pekanbaru 28293  
Telp/Fax. 0761-63277

***Abstract***

*Occupational Safety and Health (OSH) as Variable ( $X_1$ ), Work Discipline as variable ( $X_2$ ) and Employee Productivity as variable ( $Y$ ).*

*The method in this research is quantitative with SPSS program, where the sample used is the production employee as much as 100 respondents. The amount can already represent the population. Techniques of collecting data through questionnaires, interviews and observations directly to the field.*

*The result of the research concluded that the variable of Occupational Safety and Health (OSH) has a significant effect on employee work productivity, and work discipline has a significant effect on employee work productivity.*

***Keywords: Occupational Safety and Health (OSH), Work Discipline, Employee Productivity***

**A. Pendahuluan**

Pesatnya perkembangan dan kemajuan dunia industri dewasa ini, telah memacu tumbuh dan berkembangnya berbagai jenis barang dan industri khususnya di Indonesia. Setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat dan mencari keuntungan yang maksimal untuk memajukan perusahaan dalam upaya mempertahankan produksi. Dalam melakukan aktivitasnya, suatu perusahaan sudah tentu memerlukan sumber daya manusia yang mendukung usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Bagaimanapun lengkap dan canggihnya sumber daya non-manusia yang di miliki

oleh suatu perusahaan, tidaklah menjadi jaminan bagi perusahaan tersebut untuk mencapai suatu keberhasilan. Jaminan untuk dapat berhasil, lebih banyak ditentukan oleh sumber daya manusia yang mengelola, mengendalikan, dan mendayagunakan sumber daya non-manusia yang dimiliki.

Sumber daya manusia juga merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola

dengan sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Persaingan bisnis di era globalisasi, menuntut perusahaan berlomba-lomba dalam mempertahankan eksistensinya. Sumber daya manusia merupakan investasi bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas. Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi (Sinungan, 1992).

Sumber daya manusia juga merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia agar dapat lebih produktif, diperlukan suatu manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien sehingga sumber daya manusia tersebut dapat meningkatkan produktivitasnya. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia ialah sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

K3 adalah suatu program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila

terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja (Lubis, 2011). Menurut Hariandja (2007), K3 merupakan aspek yang penting dalam usaha meningkatkan kesejahteraan serta produktivitas karyawan. Apabila tingkat keselamatan kerja tinggi, maka kecelakaan yang menyebabkan sakit, cacat, dan kematian dapat ditekan sekecil mungkin. Apabila keselamatan kerja rendah, maka hal tersebut akan berpengaruh buruk terhadap kesehatan sehingga berakibat pada produktivitas yang menurun.

PT. Perkebunan Nusantara V Lubuk Dalam, Kec. Lubuk Dalam, Kab. Siak atau yang selanjutnya disebut dengan PTPN V Lubuk Dalam merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri, Perusahaan yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) ini terdiri dari dua bidang dalam aktivitas sehari-harinya yaitu perkebunan dan pengolahan atau produksi. Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PTPN V Lubuk Dalam merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan kelapa sawit dan merupakan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) yang besar dan juga memiliki kapasitas pengolahan yang besar yang ada di Provinsi Riau.

Pabrik ini didirikan untuk melakukan pengolahan Tandan Buah Segar (TBS) yang dihasilkan dari perkebunannya sendiri, dengan pertimbangan bahwa hasil dari perkebunan kelapa sawit tersebut memerlukan pengolahan paling lambat 24 jam setelah TBS tersebut dipanen dari pohonnya. Pengelolaan kelapa sawit (PKS) yang diusahakan perusahaan ini merupakan suatu industri proses yang mengolah bahan baku berupa Tandan Buah Segar (TBS) menjadi minyak sawit. (CPO/*Crude Palm Oil*) dan minyak inti sawit (PKO/*Palm Kernel Oil*)

Berkaitan dengan bahaya yang timbul dalam bekerja, maka kedisiplinan para karyawan dalam bekerja juga menjadi sorotan ketika masalah tersebut terjadi. Hal ini bisa terjadi dikarenakan tingkat absensi karyawan akan ikut berpengaruh serta terkait kedisiplinan karyawan dalam mematuhi aturan perusahaan.

Disiplin adalah sikap keadilan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi (Sutrisno, 2009). Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif dari manajer karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas dan berproduktivitas tinggi (Helmi, 2006).

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan kerja karyawan, hal ini berkaitan erat dengan kinerja yang mungkin dihasilkan dalam organisasi. Suatu organisasi memiliki kinerja yang baik bilamana mempunyai karyawan yang berperilaku selalu memperhatikan disiplin kerja, karena memungkinkan terciptanya suasana kerja yang tertib dan teratur. Dengan demikian akan mempermudah pimpinan perusahaan untuk mengerahkan semua faktor sumber daya perusahaan ke arah pencapaian tujuan.

Dari uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai penerapan program K3 dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Lubuk Dalam Kec. Lubuk Dalam Kab. Siak dengan judul “PENGARUH PENERAPAN PROGRAM K3 DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PABRIK KELAPA SAWIT (PKS) PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V LUBUK DALAM UNIT LUBUK DALAM KAB. SIAK”

## **B. Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Bagaimana Pengaruh Penerapan Program K3 Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Lubuk Dalam Kec. Lubuk Dalam Kab. Siak)”

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh penerapan program K3 terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Lubuk Dalam Kec. Lubuk Dalam Kab. Siak
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap produktivitas karyawan pada karyawan bagian produksi pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Lubuk Dalam Kec. Lubuk Dalam Kab. Siak
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh program K3 dan Disiplin Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada karyawan bagian produksi pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Lubuk Dalam Kec. Lubuk Dalam Kab. Siak

### **2. Manfaat Penelitian**

Dari Uraian latar belakang, perumusan masalah dan tujuan penulisan, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Manfaat Teoritis
  1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kepustakaan untuk penelitian selanjutnya.
  2. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh antara Penerapan program K3 dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi Pabrik Kelapa Sawit PT. Perkebunan Nusantara V Lubuk Dalam Kec. Lubuk Dalam Kab. Siak.
  3. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangka ilmu pengetahuan tentang

manajemen sumber daya manusia.

4. Sebagai bahan untuk menyelesaikan tugas akhir program S-1 Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang lebih baik.

## **D. Kerangka Teori**

### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2001) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sedangkan Simamora dalam Sutrisno (2009) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Manusia sebagai sebuah sumber daya, didalam sebuah organisasi haruslah diatur dan dikelola sedemikian rupa agar dapat terkoordinasi dengan baik dan bisa mendukung pencapaian rencana strategis organisasi. Apabila sumber daya manusia ini tidak dikelola dengan baik, maka kesuksesan sebuah organisasi dalam pencapaian tujuan serta rencana strategisnya sulit untuk diwujudkan.

### **2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Apabila perusahaan dapat mengelola keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik maka dapat mengurangi atau menghilangkan kecelakaan serta penyakit akibat kerja serta dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Shikdar & Sawaqed, 2004).

Keselamatan dan kesehatan kerja sangat berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan memiliki jangkauan berupa terciptanya masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan sejahtera. Banyaknya kasus kecelakaan yang terjadi ditempat kerja dapat menimbulkan dampak negatif, tidak saja bagi perusahaan bahkan merugikan manusia.

Kecelakaan kerja serta penyakit akibat kerja bisa berdampak negatif bagi perusahaan, karena akan mengurangi efisiensi perusahaan. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa pihak manajer perusahaan perlu memberi perhatian yang sungguh-sungguh terhadap pentingnya pemahaman, program pelaksanaan K3 dalam organisasi perusahaan (Shidkar & Sawaqed, 2004).

### **3. Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan dalam Nuriani (2013) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, jadi dia akan mematuhi semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Menurut Hasibuan (2003) kedisiplinan adalah operatif keenam dari manajemen Sumber Daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan produktivitas. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu

perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2005)

#### 4. Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan suatu aspek yang penting bagi perusahaan karena apabila tenaga kerja dalam perusahaan mempunyai kerja yang tinggi, maka perusahaan akan memperoleh keuntungan dan hidup perusahaan akan terjamin (Gomes, 2003). Usaha peningkatan produktivitas harus direncanakan secara baik dan sistematis, sehingga berhasil apabila diaplikasikan kedalam suatu perusahaan (Hameed & Amjad, 2009).

Produktivitas menurut Cascio (2003) adalah ukuran dari output hasil berupa barang dan jasa relatif terhadap input-input tenaga kerja, bahan baku dan peralatan. Klingner & Nanbaldian dalam Gomes (2003) menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*).

#### E. HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sehingga berdasarkan konsep diatas, maka hipotesis dari keseluruhan penelitian ini adalah:

Ha 1 : Di duga ada pengaruh penerapan program K3 terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Lubuk Dalam Kec. Lubuk Dalam Kab. Siak

Ha 2 : Di duga ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Lubuk Dalam Kec. Lubuk Dalam Kab. Siak

Ha 3 : Di duga ada pengaruh program K3 dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Lubuk Dalam Kec. Lubuk Dalam Kab. Siak

#### F. METODE PENELITIAN

##### 1. LOKASI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Lubuk Dalam yang beralamat di Desa Lubuk Dalam, Kecamatan Lubuk Dalam, Kabupaten Siak Provinsi Riau ( $\pm 90$  km arah timur Kota Pekanbaru dan  $\pm 40$  km arah barat Kota Siak Sri Indrapura). Alasan dipilihnya lokasi penelitian ini adalah, karena dalam pelaksanaan pekerjaan kesehariannya, karyawan bagian produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Lubuk Dalam dihadapkan dengan lingkungan kerja yang beresiko tinggi terhadap kecelakaan kerja.

##### 2. POPULASI DAN SAMPEL

###### a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2004). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 171 orang

###### b. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (jumlah lebih sedikit dari populasi). Teknik pengambilan sampelnya, penulis menggunakan rumus berdasarkan formula Slovin (Umar, 2003) yaitu:

$$n = \frac{171}{1 + 171 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{171}{172 \times (0,01)}$$

$$n = \frac{171}{1,72}$$

$$n = 99,4$$

$$n = 100$$

Dari perhitungan diatas didapat hasil 99,4 (dibulatkan menjadi 100 orang), jadi jumlah sampel yang diteliti adalah sebanyak 100 orang.

### 3. JENIS DAN SUMBER DATA

#### a. Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari responden/ perusahaan yang bersangkutan mengenai permasalahan yang diteliti baik melalui kuisisioner maupun wawancara, tentang penerapan program K3 dan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan

#### b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari bentuk yang telah jadi dari perusahaan, data ini mengenai lokasi penelitian antara lain:

1. Sejarah berdirinya perusahaan
2. Gambaran umum perusahaan dan unit
3. Data lain yang dianggap perlu untuk penelitian

### 4. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

#### a. Teknik Kuisisioner (angket)

Yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara terstruktur kepada responden mengenai sikap dan pendapat responden yang berkaitan dengan program K3 dan disiplin kerja ditempat mereka bekerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### b. Teknik Observasi Langsung

Teknik ini merupakan teknik dimana peneliti terjun langsung kelapangan untuk melihat kondisi dan situasi kerja dilapangan secara langsung. Hal ini dilakukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta ilmu penulis untuk menyusun penelitian ini.

#### c. Wawancara

Teknik ini merupakan dimana peneliti mengadakan tanya jawab langsung dengan pihak yang berkaitan dengan penelitian seperti ahli k3, mandor, dan karyawan untuk memperoleh keterangan-keterangan yang berhubungan dengan masalah penelitian.

## G. HASIL PEMBAHASAN

### 1. ANALISIS LINEAR BERGANDA

Regresi linear berganda dengan beberapa variabel bebas dan satu buah variabel terikat. Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh penerapan program K3 dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini data diolah menggunakan *SPSS (Statistical Program for Social Science)*. Dari hasil seluruh estimilasi model persamaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

## Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2017

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.304	1.843		2.879	.005
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.190	.036	.499	5.278	.000
	Disiplin Kerja	.118	.050	.222	2.348	.021

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerjaKaryawan

Dari hasil regresi linear berganda didapat bilangan konstanta (a) sebesar 5,304, koefisien variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebesar 0,190 dan koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,118. Dengan demikian dapat ditentukan persamaan regresinya adalah:

$$Y = 5,304a + 0,190x_1 + 0,118x_2$$

Dari persamaan regresi diatas, maka interpretasi dari masing-masing koefisien adalah sebagai berikut:

- 1) Peningkatan disiplin kerja sebesar 1 Nilai konstanta (a) adalah 5,304 ini dapat diartikan jika K3 dan disiplin kerja nilainya 0, maka produktivitas kerja karyawan bernilai 5,304.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel K3, yaitu 0,190, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan K3 sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,190.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja, yaitu 0,118, ini dapat diartikan bahwa setiap satuan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,118.

## 2. Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ ) Berganda

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pabrik kelapa sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V. pengukurannya adalah dengan menghitung angka koefisien determinasi ( $R^2$ ). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam

menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

## Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.654 <sup>a</sup>	.428	.417	3.137	1.850

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, K3

b. Dependent Variable: ProduktivitasKerjaKaryawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2017

Hasil regresi secara keseluruhan yang menjelaskan hubungan K3 terhadap produktivitas kerja karyawan, dimana didapatkan nilai R sebesar 0,654 yang menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara K3 dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Diketahui R Square merupakan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai R Square sebesar 0,428. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 42,8%. Sedangkan sisanya 57,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

## 3. UJI HIPOTESIS

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen produktivitas kerja karyawan (Y).

## Uji t (Parsial)

### Hasil Uji t Variabel X<sub>1</sub> Terhadap Variabel Y

a. Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.676	1.576		4.871	.000
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.239	.030	.629	8.013	.000

Dependent Variable: ProduktivitasKerjaKaryawan  
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2017

Dari tabel uji statistik diatas, dapat diketahui hasil uji hitung untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel K3 (X1) terhadap variabel produktivitas kerja (Y), yakni sebesar 8,013 dengan tingkat signifikan 0,000. Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

$$t_{\text{tabel}} = df = n - 2$$

Keterangan:

n : jumlah

$$t_{\text{tabel}} = df = 100 - 2 = 98$$

alpha = 5%/2 atau 0,05/2 = 0,025 adalah sebesar 1,984

Maka nilai  $t_{\text{tabel}}$  untuk  $df=98$  pada alpha 5% atau 0,05 adalah sebesar 1,984. Dengan demikian diketahui  $t_{\text{hitung}} (8,013) > t_{\text{tabel}} (1,984)$  dan  $\text{Sig.}(0,000) < 0,05$ . Artinya variable K3 berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

### Hasil Analisis Uji t Variabel X<sub>2</sub> Terhadap Variabel Y

a. Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.649	1.953		4.429	.000
DisiplinKerja	.274	.046	.514	5.931	.000

a. Dependent Variable: ProduktivitasKerjaKaryawan  
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2017

Dari tabel uji statistik diatas, dapat diketahui hasil uji hitung untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan disiplin kerja (X2) terhadap variabel produktivitas kerja (Y), yakni sebesar 5,931 dengan tingkat signifikan 0,000. Diketahui nilai t pada tabel taraf signifikansi 0,000. Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) dengan persamaan berikut:

$$t_{\text{tabel}} = df = n - 2$$

Keterangan:

n : jumlah

$$t_{\text{tabel}} = df = 100 - 2 = 98$$

alpha = 5%/2 atau 0,05/2 = 0,025 adalah sebesar 1,984

Maka nilai  $t_{\text{tabel}}$  untuk  $df=98$  pada alpha 5% atau 0,05 adalah sebesar 1,984. Dengan demikian diketahui  $t_{\text{hitung}} (5,931) > t_{\text{tabel}} (1,984)$  dan  $\text{Sig.}(0,000) < 0,05$ . Artinya variable Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

## Uji F (Simultan)

### Hasil Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	715.231	2	357.615	36.338	.000 <sup>a</sup>
Residual	954.609	97	9.841		
Total	1669.840	99			

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, K3

b. Dependent Variable: ProduktivitasKerjaKaryawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS, 2017

Dari hasil simultan diperoleh dari hasil F hitung adalah 36,338 dengan signifikan 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$F_{\text{tabel}} = df = k \quad df_2 = n - k - 1$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

K = jumlah variabel bebas

$$F_{\text{tabel}} = df_1 = 2 \quad df_2 = 100 - 2 - 1 = 97$$

Alpha = 5% = 0,05

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh dari hasil F hitung adalah 36,338 sedangkan nilai F tabel 3,090. Hal ini berarti F hitung > F tabel dan nilai signifikansi

0,000 < alpha 0,05. jadi dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya lingkungan kerja dan kesejahteraan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui beberapa kesimpulan yang diperoleh dari penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Penerapan program K3 pada pabrik kelapa sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Unit Lubuk Dalam Kab Siak, secara umum penerapannya sudah diterapkan dengan baik. Terlihat dari hasil rekapitulasi analisis dimensi program keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa penerapan program K3 yang dilakukan oleh perusahaan dapat diterima oleh karyawan. Namun dari program K3 yang telah diterapkan, masih ada karyawan yang belum memahami tentang tatacara dan prosedur jaminan yang diberikan oleh pihak perusahaan.
2. Disiplin kerja pada karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara V Unit Lubuk Dalam Kab Siak, secara umum karyawan sudah memiliki disiplin kerja yang baik. Terlihat dari hasil rekapitulasi analisis dimensi disiplin kerja. Namun masih ada karyawan yang suka malas menggunakan alat pelindung diri dengan alasan kurang nyaman dalam bekerja.
3. Produktivitas kerja karyawan pada karyawan bagian produksi pabrik kelapa sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Unit Lubuk Dalam Kab Siak sudah memiliki produktivitas kerja yang cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil rekapitulasi analisis dimensi produktivitas kerja. Maka dapat diambil kesimpulan dari semua indikator tentang produktivitas kerja pada pabrik kelapa sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Unit Lubuk Dalam Kab

siak, karyawan harus mampu untuk lebih meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja dan harus mampu memanajemen waktu.

4. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Karena penerapan program K3 yang baik pada perusahaan serta adanya tersedianya sarana kesehatan dan adanya asuransi/jaminan kesehatan untuk setiap karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
5. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan, karena disiplin kerja yang baik dimiliki karyawan dapat membentuk karyawan yang lebih produktif. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian terbukti bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu pengujian analisis linier sederhana dan uji parsial/uji t. disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
6. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan, karena penerapan program K3 yang baik dan disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan karyawan yang lebih produktif. Dari hasil penelitian terbukti bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan memiliki pengaruh dari hasil uji analisis linier berganda, uji F/simultan.

### **SARAN**

Dari kesimpulan-kesimpulan diatas, penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis berikan sebagai berikut:

1. Untuk mengurangi angka kecelakaan kerja karyawan bagian produksi pada pabrik kelapa sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Unit Lubuk Dalam Kab Siak, perusahaan harus benar-benar mengikuti semua kriteria yang menjadi dasar dari program K3

- yang telah ada, agar harapan dan apa yang menjadi target perusahaan dapat tercapai. Selain itu komitmen antara perusahaan dan karyawan dalam menerapkan program K3 harus lebih disepakati lagi secara bersama sama.
2. Untuk lebih meningkatkan kedisiplinan para karyawan bagian produksi pada pabrik kelapa sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Unit Lubuk Dalam Kab Siak, pihak manajemen perusahaan hendaknya lebih tegas lagi dalam menindak setiap tindakan indisipliner yang dilakukan karyawan.
  3. Produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi pada pabrik kelapa sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Unit Lubuk Dalam Kab Siak perlu dilakukan peningkatan lagi. Dan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, pimpinan harus memberikan motivasi untuk bekerja lebih giat dan dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Serta pimpinan harus bisa memberikan kepercayaan dan tanggung jawab kepada karyawan, sehingga karyawan lebih memiliki kepercayaan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Burton, N Wayne. 2008. *The Association of Worker Productivity and Mental Health: A review of the literature*. International Journal of Workplace Health Management Vol 1 No.2
- Dessler, Gary, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks
- Cascio, W. F, 2009. *Managing Human Resources-Productivity, Quality of Work Life, Profits 8<sup>th</sup> Edition*. McGraw Hill
- Fathoni, Abdurahmat, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Gomes, Cardoso F, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI OFFSET
- Hameed, Amina dan Shehla Amjad, 2009. *Impact Of Design on Employees Productivity: A Case study of Banking Organizations of Abbottabad, Pakistan*. Journal of Public Affairs, Administration and Management Vol.3 Issue 1
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua belas. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia
- Hanggraeni, Dewi, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Hasibuan, H. Malayu S. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Jackson, Randall S Schuler dan Steve Werner, 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia edisi kesepuluh*. Jakarta: Salemba Empat
- Lamm Felicity, Claire Massey & Martin Perry. 2006. *Is There a Link Between Workplace Health & Safety, Firm Performance & Productivity*. New Zealand Journal of Employment Relation, Vol 32 No 1 (75-90)
- Mondy, R Wayne, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi kesepuluh*. Jakarta: Erlangga
- Nuraini, T, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam. Pekanbaru, Riau
- Ramli, Soehatman, 2010. *System Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Jakarta: Dian Rakyat
- Ridley, John, 2008. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Ikhtisar) edisi ketiga*. Jakarta: Erlangga

- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana
- Shikdar Ashraf & Naseem M. Sawaqed. 2004. *Ergonomic and Occupational health and safety in the oil industry: a managers response*. *Journal Industrial Engineering* 47 (223-232)
- Sinungan, Muchdarsyah, 2000. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Summa'mur, 1996. *Keselamatan Kerja dan Pencegah Kecelakaan*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- Sutrisno, Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Group

Peraturan Perundang - Undangan Republik Indonesia:

PP No 50 Tahun 2012

UU No. 13 Tahun 2003 (Pasal 86)

UU No. 3 Tahun 1992

UU No. 1 Tahun 1970

UU No. 33 Tahun 1947