

**PENGARUH KESEHATAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA
PT. MARGAWOOD TATA RESPATI**

SKRIPSI

Oleh :

BILLY

20150500033

**JURUSAN MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2019

**PENGARUH KESEHATAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA
PT. MARGAWOOD TATA RESPATI**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana Pada Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1

Oleh:

BILLY

20150500033



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2019

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Billy
NIM : 20150500033
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan
Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT.
Margawood Tata Respati.

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 01 Maret 2019

Menyetujui,

Pembimbing,

Mengetahui,

Ketua Jurusan,

Andy, S.E., M.M.
NIDN : 0427068101

Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan
Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan
PT. Margawood Tata Respati.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Billy

NIM : 20150500033

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan tim penguji Universitas
Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana
Manajemen (S.M)**.

Tangerang, 10 Juni 2019

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Jurusan

Andy, S.E., M.M.
NIDN : 0427068101

Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Andy, S.E., MM.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Billy

NIM : 20150500033

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Margawood Tata Respati.

Telah layak untuk mengikuti Sidang Skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,

Tangerang, 10 Juni 2019

Mengetahui,
Ketua Jurusan,

Andy, S.E., M.M.
NIDN : 0427068101

Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Billy
NIM : 20150500033
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Margawood Tata Respati.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat “**SANGAT MEMUASKAN**” oleh Tim Penguji pada hari senin, tanggal 29 Juli 2019.

Nama Penguji **Tanda Tangan**

Ketua Penguji : **Petrus T. Resi, S.E., MBA.**
NIDN : 0315056002 _____

Penguji I : **Sonny Santosa, S.E., M.M**
NIDN : 0428108409 _____

Penguji II : **Dr. Toni Yoyo, STP, M.M., M.T**
NIDN : 0416047310 _____

Dekan Fakultas Bisnis,

Sutrisna, S.E., S.H.,M.M.,M.Kn.
NIDN : 0421077402

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original. Penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya ataupun pendapat yang telah di tulis dengan jelas dan di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti: buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Pembantu Ketua Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan Keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 17 Juni 2019

Yang membuat pernyataan,

Billy

NIM: 20150500033

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20150500033
Nama : Billy
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: “Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Margawood Tata Respati”, beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 13 Agustus 2019

Penulis

(Billy)

KATA PENGANTAR

Pertama-tama peneliti mengucapkan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas hikmat dan tuntunan-Nya skripsi ini dapat terselesaikan tepat waktu. Skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat kelulusan Strata 1 (S1) Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Skripsi yang diajukan oleh peneliti berjudul **“Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Margawood Tata Respati.”**.

Dalam penelitian ini peneliti juga mengalami beberapa kendala, akan tetapi semua dapat terselesaikan dengan bantuan beberapa pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Sofian Sugioko, M.M., CPMA selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
2. Bapak Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn, selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M., selaku Ketua Program studi Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
4. Bapak Andy, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing yang telah membantu dan memberikan arahan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Seluruh Dosen Pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan Ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Bapak K. Poenen Sulayman selaku Direktur Utama yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.

7. Ibu Sumartini selaku kepala bagian administrasi dan Bapak Sukirno selaku kepala bagian HRD/Personalia yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
8. Mama, dan Kaka yang selalu memberikan dukungan, kasih sayang dan doa, serta teman-teman tanpa mengenal lelah banyak membantu baik secara moral maupun material dalam mendukung penulis skripsi ini.
9. Teman-teman satu angkatan yang telah memberikan semangat dan bersama-sama dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan mengingat kemampuan, pengetahuan, waktu yang terbatas dan kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini.

Tangerang, 17 Juni 2019

Penulis

(Billy)

**PENGARUH KESEHATAN KESELAMATAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT.
MARGAWOOD TATA RESPATI.**

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah menguji pengaruh kesehatan keselamatan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas PT.Margawood Tata Respati.

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Margawood Tata Respati. Pemilihan sampel ini berdasarkan metode *nonprobability sampling* dengan teknik sampel jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data yang dikumpulkan dari kuesioner yang dibagikan kepada responden. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda.

Hasil perhitungan parsial t memiliki nilai $t_{hitung} (5,117) > t_{tabel} (1,663)$ dan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kesehatan keselamatan kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y).

Hasil perhitungan parsial t memiliki nilai $t_{hitung} (4,037) > t_{tabel} (1,663)$ dan nilai probabilitas $0,025 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y).

Kesehatan keselamatan kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja karyawan produksi pada PT.Margawood Tata Respati. Hasil perhitungan simultan $F_{hitung} (25,378) > F_{tabel} (3,11)$ dan probabilitas $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara kesehatan keselamatan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas.

Berdasarkan hasil dan simpulan penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kesehatan keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, (2) Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, (3) Kesehatan keselamatan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Kata Kunci : Kesehatan Keselamatan Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas.

THE EFFECT OF WORK SAFETY HEALTH AND DISCIPLINE OF WORK ON PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES PT. MARGAWOOD TATA RESPATI.

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of occupational safety health and work discipline on the productivity of PT.Margawood Tata Respati.

The object in this study were employees of PT.Margawood Tata Respati. The selection of this sample is based on nonprobability sampling method with saturated sample technique. The data used in this study are primary data, data collected from questionnaires distributed to respondents. The analytical method used is multiple linear regression.

The results of partial calculations t have a value of $t_{count} (5,117) > t_{table} (1,663)$ and probability value of $0,000 < 0,05$ so it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted which means there is a positive and significant relationship between occupational safety (X1) on work productivity (Y).

The results of partial calculations have a value of $t_{count} (4,037) > t_{table} (1,663)$ and a probability value of $0,025 < 0,05$ so it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted which means there is a positive and significant relationship between work discipline (X2) on work productivity (Y)

Occupational safety health and work discipline have a positive and significant effect on the work productivity variable of production employees at PT.Margawood Tata Respati. Simultaneous calculation results f F count $(25,378) > F_{table} (3,11)$ and probability $0,000 < 0,05$ so it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted which means there is a simultaneous or joint influence between occupational safety and work discipline on productivity.

Based on the results and conclusions of the study show that: (1) Occupational safety health affects employee productivity, (2) Work discipline affects employee productivity, (3) Occupational safety health and work discipline affect employee productivity.

Keywords: Occupational Safety Health, Work Discipline, Productivity.

DAFTAR ISI

JUDUL LUAR	
JUDUL DALAM	
LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI	
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	
REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI	
LEMBAR PENGESAHAN	
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	
SURAT PERNYATAAN	
KATA PENGANTAR	
ABSTAK	
ABSTRACT	
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	
BAB I PENDAHULUAN	1
A.Latar Belakang	1
B.Identifikasi Masalah	5
C.Rumusan Masalah	6
D.Tujuan Penelitian.....	6
E.Manfaat Penelitian	7
F.Sistematika Penulisan	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A.Gambaran Umum Teori	10
1.Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10

2.Pengertian Kesehatan, Keselamatan Kerja Karyawan	14
3.Pengertian Disiplin Kerja	35
4.Pengertian Produktivitas Kerja.....	45
B.Hasil Penelitian Terdahulu	50
C.Kerangka Pemikiran	56
D.Perumusan Hipotesis	57
BAB III METODE PENELITIAN.....	59
A.Jenis Penelitian.....	59
1. Tipe Penelitian.....	60
B.Objek Penelitian	60
1.Sejarah Singkat PT. Margawood Tata Respati.....	60
2. Visidan Misi Perusahaan	61
3.Struktur Organisasi.....	62
C.Jenis dan Sumber Data	64
D.Populasi dan Sampel	64
E.Teknik Pengumpulan Data	65
F.Oprasionalisasi Variabel Penelitian	66
G.Teknik Analisis Data.....	67
1.Uji Validitas.....	68
2.Uji Realibilitas.....	69
3.Uji Korelasi Berganda	70
4.Regresi Linear Berganda	71
5.Rancangan Uji Hipotesis	72
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	75
A.Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	75

B. Analisis Hasil Penelitian.....	77
1. Frekuensi Data Responden	77
2. Korelasi.....	80
3. Frekuensi Data Variabel Kesehatan Keselamatan Kerja.....	81
4. Frekuensi Data Disiplin Kerja	91
5. Frekuensi Data Produktivitas Kerja.....	101
6. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Bebas (X1,X2).....	111
7. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Terikat (Y).....	118
C. Pengujian Hipotesis	121
1. Regresi Linear Berganda X1,X2 terhadap Y.....	121
2. Koefisien Korelasi	122
3. Koefisien Determinasi	123
4. Uji T.....	123
5. Uji F.....	125
D. Pembahasan.....	126
BAB V	128
A. Kesimpulan.....	128
B. Implikasi	129
C. Saran.....	130

DAFTAR PUSTAKA

SURAT KETERANGAN RISET

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

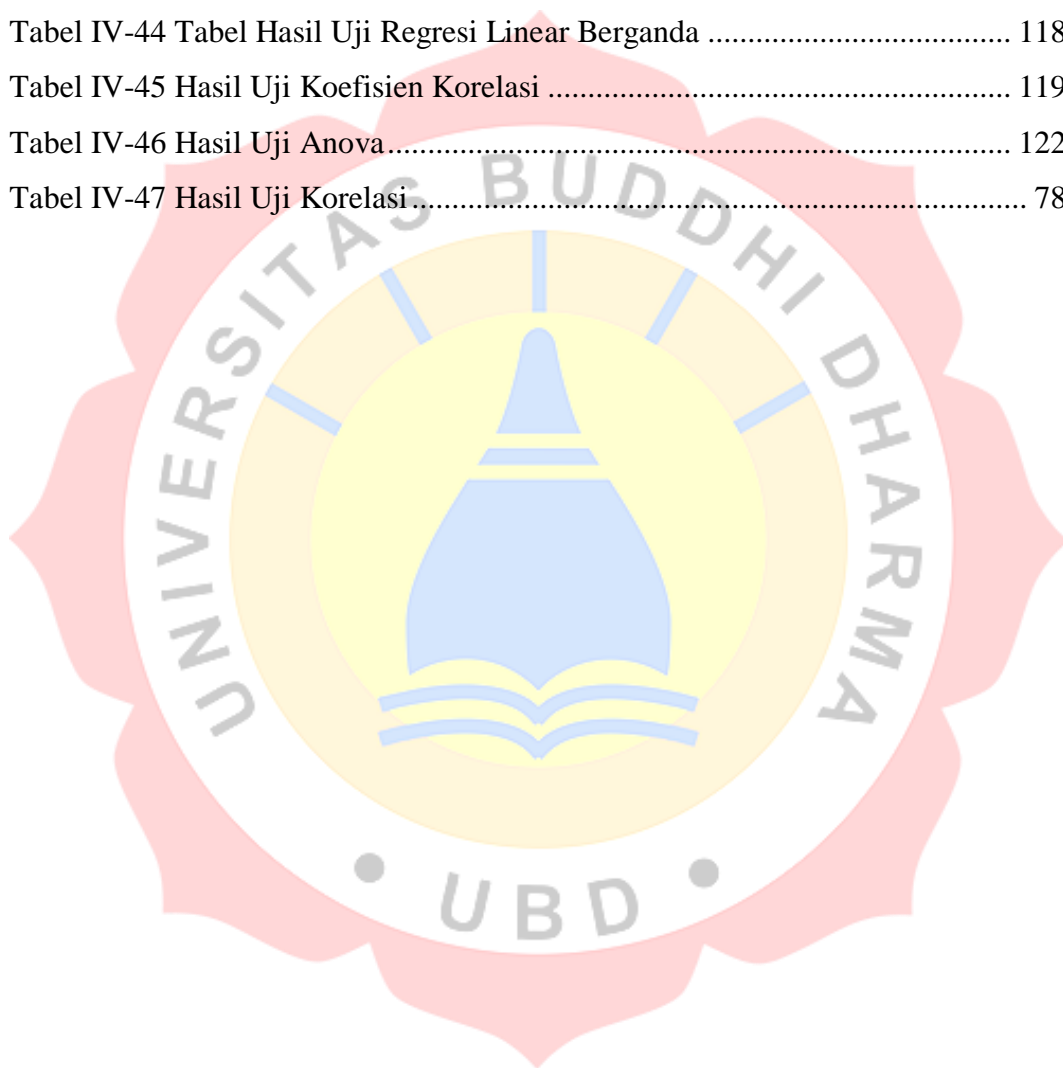
DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel I-1 Data Kasus Kecelakaan Kerja di Indonesia Dari Tahun 2001-2018	2
Tabel II-1 Penelitian Terdahulu	49
Tabel III-1 Oprasional Variabel	65
Tabel IV-1 Analisis Deskripsi Data	75
Tabel IV-2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	77
Tabel IV-3 Data Responden Berdasarkan Usia	77
Tabel IV-4 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	78
Tabel IV-5 Memberikan perlindungan berupa jaminan kesehatan	80
Tabel IV-6 Lingkungan kerja PT. Margawood Tata Respati bersih dan rapih	81
Tabel IV-7 Semua bagian dari peralatan yang berbahaya telah diperiksa dan dilakukan <i>maintenance</i> secara periodik	82
Tabel IV-8 Perusahaan selalu menyediakan alat pelindung kerja seperti masker, sepatu boots, sarung tangan, dll yang dapat menghindarkan saya dari kecelakaan kerja	83
Tabel IV-9 Semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai	84
Tabel IV-10 Perusahaan memberikan pelatihan dan pendidikan bagi setiap karyawan untuk bertindak aman dalam menyelesaikan pekerjaan ..	85
Tabel IV-11 Perusahaan melakukan pengawasan secara lebih intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan saya.	86
Tabel IV-12 Melalui pendidikan yang saya peroleh, saya dapat menjalankan tugas dan dapat memperbaiki kualitas kerja saya.	87
Tabel IV-13 Perusahaan mengevaluasi pekerjaan karyawan untuk mendapatkan hasil yang maksimal	88
Tabel IV-14 Perusahaan menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan kerja	89
Tabel IV-15 Pekerjaan yang dibebankan sudah sesuai dengan tujuan dan kemampuan yang saya miliki	90
Tabel IV-16 Saya menjadikan pimpinan saya sebagai teladan dalam bekerja	91

Tabel IV-17 Saya memiliki frekuensi kehadiran tinggi untuk bekerja	92
Tabel IV-18 Saya tidak memiliki etika yang buruk dalam bekerja	93
Tabel IV-19 Perusahaan selalu bersikap adil kepada seluruh karyawannya.....	94
Tabel IV-20 Dalam bekerja saya selalu mendapatkan pengawasan dari pimpinan saya.	95
Tabel IV-21 Perusahaan memberikan hukuman yang sesuai dengan tingkat kesalahan.....	96
Tabel IV-22 Saya memiliki pemimpin yang tegas dalam mengambil keputusan.	97
Tabel IV-23 Saya memiliki hubungan yang baik dan harmonis antara karyawan dan pimpinan.....	98
Tabel IV-24 Pemberian motivasi dapat memberikan kesadaran dalam berdisiplin	99
Tabel IV-25 Pengembangan diri diperlukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.....	100
Tabel IV-26 Tujuan organisasi yang jelas akan meningkatkan produktivitas karyawan.....	101
Tabel IV-27 Lingkungan kerja mendorong produktivitas kerja	102
Tabel IV-28 Kemajuan teknologi mampu meningkatkan produktivitas.....	103
Tabel IV-29 Kebugaran karyawan dapat meningkatkan produktivitas karyawan	104
Tabel IV-30 Tingkat pendapatan dipengaruhi oleh produktivitas kerja	105
Tabel IV-31 Para karyawan senantiasa meningkatkan kemampuan kerjanya	106
Tabel IV-32 Bakat dan keterampilan senantiasa ditingkatkan guna meningkatkan produktivitas	107
Tabel IV-33 Semangat kerja mempengaruhi produktivitas	108
Tabel IV-34 Peningkatan pendidikan mendorong produktivitas kerja	109
Tabel IV-35 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kesehatan Keselamatan Kerja	110
Tabel IV-36 Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kesehatan Keselamatan Kerja	111
Tabel IV-37 Tabel Item Total Statistic Variabel Kesehatan Keselamatan Kerja	112

Tabel IV-38 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja	112
Tabel IV-39 Tabel Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja	113
Tabel IV-40 Tabel Item Total Statistic Variabel Disiplin Kerja.....	114
Tabel IV-41 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja.....	115
Tabel IV-42 Tabel Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja	116
Tabel IV-43 Tabel Item Total Statistic Produktivitas Kerja	117
Tabel IV-44 Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda	118
Tabel IV-45 Hasil Uji Koefisien Korelasi	119
Tabel IV-46 Hasil Uji Anova.....	122
Tabel IV-47 Hasil Uji Korelasi.....	78



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	55
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	61



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 2 Kuesioner

Lampiran 3 Tabulasi Variabel X1

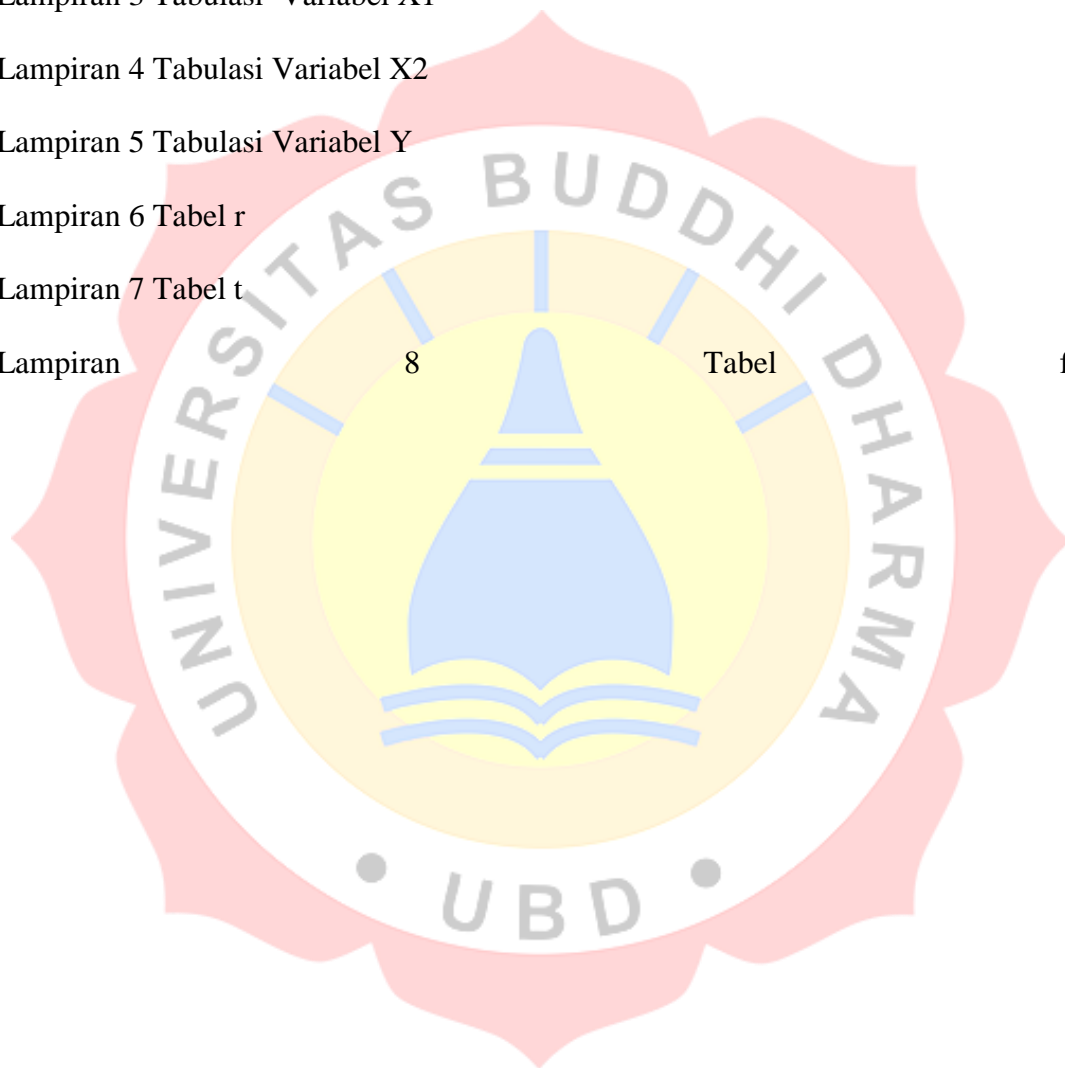
Lampiran 4 Tabulasi Variabel X2

Lampiran 5 Tabulasi Variabel Y

Lampiran 6 Tabel r

Lampiran 7 Tabel t

Lampiran 8 Tabel f



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi dan pasar bebas WTO dan GATT yang akan berlaku tahun 2020 mendatang, kesehatan dan keselamatan kerja (selanjutnya ditulis K3) merupakan salah satu prasyarat yang ditetapkan dalam hubungan ekonomi perdagangan barang dan jasa antar negara yang harus dipenuhi oleh seluruh Negara anggota, termasuk bangsa Indonesia . Untuk mengantisipasi hal tersebut serta mewujudkan perlindungan masyarakat pekerja Indonesia ; telah ditetapkan Visi Indonesia Sehat 2010 yaitu gambaran masyarakat Indonesia di masa depan, yang penduduknya hidup dalam lingkungan dan perilaku sehat, memperoleh pelayanan kesehatan yang bermutu secara adil dan merata, serta memiliki derajat kesehatan yang setinggi-tingginya.

Seirama dengan berjalannya pembangunan Negara dewasa ini, kita akan memajukan industri yang maju dan mandiri dalam mewujudkan era industrialisasi. Proses industrialisasi maju ditandai antara lain dengan mekanisme, *elektrifikasi* dan *modernisa*

Dengan keadaan demikian maka penggunaan mesin-mesin, pesawat-pesawat, instalasi-instalasi modern serta bahan berbahaya semakin meningkat. Hal tersebut selain memberikan kemudahan dan efektifitas dalam proses produksi dapat pula menambah jumlah dan ragam sumber yang

menyebabkan bahaya di tempat kerja, Maka akan terjadi juga lingkungan kerja yang kurang memenuhi syarat, proses dan sifat pekerjaan yang berbahaya, serta peningkatan intensitas kerja oprasional tenaga kerja. Masalah tersebut akan sangat mempengaruhi dan mendorong peningkatan jumlah maupun tingkat keseriusan kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja dan pencemaran lingkungan. Sehingga dianggap sangat perlu untuk meningkatkan kualitas dan kedisiplinan untuk melaksanakan Sistem Manajemen Kesehatan keselamatan kerja (selanjutnya ditulis SMK3).

Tabel I-1

Data kasus kecelakaan kerja di indonesia dari tahun 2001 - 2018

Tahun	Kasus Kecelakaan Kerja	Meninggal	Cacat Total	Cacat Sebagian	Cacat Fungsi	Sembuh
2001	104714	1768	230	4923	7353	90440
2002	103804	1903	393	3020	6932	91556
2003	105846	1748	98	3167	7130	93703
2004	95418	1736	60	2932	6114	84576
2005	99023	2045	80	3032	5391	88475
2006	95624	1784	122	2918	4973	85827
2007	83714	1883	57	2400	4049	75325
2008	93823	2124	44	2547	4018	85090
2009	96134	2114	42	2713	4330	87035
2010	98712	2191	36	2550	4601	89874
2011	94491			Tidak Tersedia Data		
2012	103074	2332	37	2685	3915	85090
2013	103235	2438	44	2693	3985	94125
2014	105383	2375	43	2616	3618	
2015	110285	2308	Tidak Tersedia Data			
2016	101367	2382				
2017	123000	3000				
Jan-Mar 2018	5318	87		52		1361

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan

Perusahaan yang berhasil dan dapat mengimbangi perkembangan zaman adalah perusahaan yang dapat mengelola segala sumber daya (*resources*) yang tersedia untuk keberlangsungan suatu kegiatan bisnis. Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam membangun suatu keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, karena dewasa ini mayoritas perusahaan yang mengalami penurunan umumnya disebabkan oleh terpaku

nya perusahaan pada kegiatan operasional tanpa memperhatikan Keselamatan dan kesehatan sumber daya manusia yang dimiliki.

Dari data di atas, rata – rata jumlah kecelakaan kerja mencapai lebih dari 100.000 kasus per tahun. Data di atas diambil dari 9 juta orang pekerja formal yang menjadi anggota program BPJS ketenagakerjaan dari total 100 juta orang pekerja di seluruh Indonesia. Artinya terdapat 90 juta buruh yang tidak terlindungi keselamatan dan kesehatan kerjanya. Para buruh tersebut bekerja di berbagai sektor informal. Untuk diketahui, para buruh informal mengalami hubungan kerja yang lebih buruk dibanding buruh formal, baik dari segi upah maupun kondisi kerjanya.

Kondisi di beberapa daerah di Indonesia, sampai semester di tahun 2011 menunjukkan skala yang meningkat dibanding tahun sebelumnya seperti di Karawang di sampai dengan bulan Mei 2011 telah terjadi kasus kecelakaan kerja sebanyak 1.355 kasus terdiri dari, kecelakaan proses produksi sebanyak 883 kasus, kecelakaan lalu lintas sebanyak 472 kasus, meninggal dunia di tempat kerja sebanyak empat kasus dan meninggal dunia di jalan raya sebanyak 12 kasus, Sedangkan di daerah Jawa Timur Angka kecelakaan kerja Hingga Agustus 2011 ini terjadi 9,846 kasus.

Berkaitan dengan bahaya yang timbul dalam bekerja serta kesehatan karyawan yang menurun, maka kedisiplinan juga menjadi sorotan ketika masalah tersebut terjadi. Hal ini bisa terjadi dikarenakan tingkat absensi karyawan 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, 2009:102). 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, Buletin Psikologi Tahun IV No. 2, 2006).

PT. Margawood Tata Respati merupakan perusahaan *manufacturing* yang berdiri sejak tahun 1986 yang berdomisili di jalan Pembangunan II ujung No.3, Batu Sari Tangerang 15121 Banten, Indonesia. PT Margawood Tata Respati merupakan perusahaan yang bergerak di bidang handy craft seperti pembuatan pintu, jendela, lubang angin dan lain sebagainya yang bahan pokoknya terbuat dari kayu, alumunium, dan pvc.

Mengingat PT. Margawood Tata Respati merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *manufacturing* pastinya perusahaan ini memiliki jumlah karyawan yang termasuk besar dengan jumlah karyawan Tetap 39 mencapai orang dan PKWT mencapai 69 orang. Upaya dalam menciptakan kinerja yang baik dan efektif di perusahaan ini belum optimal dikarenakan terdapat banyak kendala-kendala yang dihadapi. Kendala-kendala tersebut dapat dilihat dari adanya kecelakaan kerja yang terjadi pada proses handy craf yang mengakibatkan kerugian jam kerja dan biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan, secara tidak langsung juga mempengaruhi tingkat produktivitas yang kurang maksimal karna tenaga kerja yang mengalami kecelakaan harus

menjalani proses penyembuhan yang berdampak pada hilangnya jam kerja pada proses produksi.

Upaya yang kurang efektif dalam menciptakan Keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Margawood Tata Respati menimbulkan keterlambatan dalam proses produksi yang berdampak pada kepuasan pelanggan terhadap ketepatan pengiriman pesanan barang yang di janjikan oleh perusahaan. Sehingga mengakibatkan kurangnya loyalitas pelanggan terhadap kinerja perusahaan PT. Margawood Tata Respati

Berdasarkan latar belakang masalah dan observasi pada PT Margawood Tata Respati ditemui beberapa permasalahan yang perlu untuk diteliti. Variable – variable yang ingin diteliti adalah sebagai variabel independen (X1) Kesehatan keselamatan kerja (K3), (X2) Disiplin dan (Y1) Produktivitas sebagai variable dependen dengan judul “ Pengaruh Kesehatan keselamatan kerja (K3) dan Disiplin Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Margawood Tata Respati”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di paparkan, maka masalah dapat di identifikasikan sebagai berikut:

1. Masih adanya kecelakaan kerja yang terjadi di dalam proses produksi barang mentah menjadi produk dagang.
2. Banyaknya biaya yang harus terbuang karena sering kali terjadinya kecelakaan kerja.
3. Kinerja perusahaan yang masi kurang karna karyawan tidak disiplin.

4. Terjadinya keterlambatan dalam proses produksi karena SDM yang kurang karena terjadinya kecelakaan kerja.
5. Kurangnya etos untuk mengenakan peralatan standar keselamatan bekerja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah penulis pilih, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas karyawan pada PT. Margawood Tata Respati.
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Margawood Tata Respati.
3. Adakah pengaruh kesehatan keselamatan kerja (K3) dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Margawood Tata Respati.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dipaparkan, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kesehatan keselamatan kerja (K3) terhadap produktivitas karyawan pada PT. Margawood Tata Respati.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin memiliki pengaruh terhadap produktivitas pada PT. Margawood Tata Respati.

3. Untuk mengetahui apakah kesehatan keselamatan kerja (K3) dan disiplin memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Margawood Tata Respati.

E. Manfaat Penelitian

Terdapat tiga manfaat penelitian dalam penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi akademis yang sedang atau akan melakukan penelitian mengenai pengaruh keselamatan kerja dengan kesehatan keselamatan kerja (K3) sebagai variabel *intervening*. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan penambah informasi bagi akademis yang membaca agar lebih paham mengenai pengaruh disiplin terhadap produktivitas karyawan dengan produktivitas karyawan sebagai variabel *intervening*.

2. Manfaat Praktisi

Penelitian ini dapat menjadi informasi bagi praktisi seperti perusahaan terkait, manajemen, universitas, dan auditor dalam melihat bagaimana pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan produktivitas karyawan sebagai variabel *intervening*.

3. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya teori-teori yang berkaitan dengan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap

produktivitas karyawan dengan produktivitas sebagai variabel *intervening*

F. Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab dengan urutan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisikan latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisikan penjabaran teori – teori yang berkaitan dengan permasalahan yang di bahas. Berbagai uraian teori serta asumsi yang dicantumkan dijadikan sebagai landasan dasar dalam penelitian ini.

BAB III : OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan sejarah singkat berdirinya PT. Margawood Tata Respati, struktur organisasi serta bidang kegiatannya. Penulis juga akan menguraikan metode penelitian terkait pengaruh antara keselamatan, kesehatan kerja karyawan dan disiplin terhadap produktivitas karyawan.

BAB IV : HASIL DAN INTERPRESTASI PENELITIAN

Dalam bab ini penulis akan menganalisis dan menguji pengaruh antara keselamatan, kesehatan kerja dan disiplin terhadap produktivitas karyawan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini merupakan bab terakhir yang berisikan kesimpulan dari bab – bab terdahulu dan saran – saran yang mendukung untuk penyelesaian permasalahan penelitian.





BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia

Menurut (Danang Sunyoto 2012, 3) menyatakan bahwa :

“Manajemen Sumberdaya Manusia dapat diartikan sebagai proses Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat”.

Menurut (Arif Yusuf Hamali 2016, 1) bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia, yang berdasarkan empat prinsip dasar. Pertama, sumber daya manusia adalah harta yang paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang kreatif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. Kedua, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis. Ketiga, kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang baik. Kultur ini harus ditegakan, dan upaya yang terus – menerus mulai dari puncak, sangat diperlukan agar kultur tersebut dapat diterima dan dipatuhi. Keempat, manajemen SDM berhubungan dengan integrasi menjadikan semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama”.

Menurut (Desseler 2015, 3), bahwa :

“Proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut Simamora dalam (Sutrisno 2015, 5), bahwa :

“manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”.

Menurut (Handoko 2011,3), bahwa :

“Penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”.

a). (Hasibuan 2016,21) Fungsi-fungsi Manajerial dan Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia, menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2. Pengertian Kesehatan, Keselamatan Kerja Karyawan

Menurut (Supriyadi 2015, 384), Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM menyatakan bahwa :

“Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan didefinisikan sebagai suatu kondisi dimana karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan terbebas dari kemungkinan terjadinya kecelakaan sehingga mereka tidak merasa khawatir akan mengalami kecelakaan. Ketika akan melaksanakan suatu pekerjaan, seseorang memiliki rasa khawatir dan resiko mengalami kecelakaan serta kondisi fisik, mental dan sosial, bukan hanya ketiadaan penyakit atau kelemahan pada waktu melaksanakan suatu pekerjaan. Kesehatan kerja merupakan sumber daya kehidupan sehari – hari bagi karyawan, termasuk ketika mereka melaksanakan pekerjaannya, karena tanpa

kesehatan karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik”.

Menurut (Mangkunegara 2016,163) bahwa :

“Suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur”.

Menurut (Suma'mur 2015,104), bahwa :

“Keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan”.

Menurut (Simanjuntak, 2015),

“Keselamatan kerja adalah kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan dimana kita bekerja yang mencakup tentang kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja”.

Menurut (Ridley, John 1983) yang dikutip oleh Bobby Shiantosia 2014,6), bahwa :

“Mengartikan Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut”.

Menurut (Mangkunegara 2016,170), bahwa indikator penyebab keselamatan kerja adalah :

a. Keadaan tempat lingkungan kerja, yang meliputi:

1. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya.
 2. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
 3. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
- b. Pemakaian peralatan kerja, yang meliputi:
1. Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
 2. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik pengaturan penerangan.

a) **Tujuan Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja :**

Secara umum, kecelakaan selalu diartikan sebagai kejadian yang tidak dapat diduga. Kecelakaan kerja dapat terjadi karena kondisi yang tidak membawa keselamatan kerja, atau perbuatan yang tidak selamat. Kecelakaan kerja dapat didefinisikan sebagai setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat mengakibatkan kecelakaan. Berdasarkan definisi kecelakaan kerja maka lahirlah keselamatan dan kesehatan kerja yang mengatakan bahwa cara menanggulangi kecelakaan kerja adalah dengan meniadakan unsur penyebab kecelakaan dan atau mengadakan pengawasan yang ketat (Silalahi,2010)

Keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan kelemahan yang memungkinkan terjadinya

kecelakaan. Fungsi ini dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu mengungkapkan sebab-akibat suatu kecelakaan dan meneliti apakah pengendalian secara cermat dilakukan atau tidak.

Menurut (Mangkunegara 2016,165) bahwa tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
- b. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik baiknya selektif mungkin.
- c. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- e. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja
- g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

b) Masalah kesehatan dan keselamatan kerja

Kinerja setiap petugas kesehatan dan non kesehatan merupakan resultante dari tiga komponen kesehatan kerja yaitu kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja yang dapat merupakan beban tambahan pada pekerja. Bila ketiga komponen

tersebut serasi maka bisa dicapai suatu derajat kesehatan kerja yang optimal dan peningkatan produktivitas. Sebaliknya bila terdapat ketidak serasian dapat menimbulkan masalah kesehatan kerja berupa penyakit ataupun kecelakaan akibat kerja yang pada akhirnya akan menurunkan produktivitas kerja.

1. Kapasitas Kerja

Status kesehatan masyarakat pekerja di Indonesia pada umumnya belum memuaskan. Dari beberapa hasil penelitian didapat gambaran bahwa 30– 40% masyarakat pekerja kurang kalori protein, 30% menderita anemia gizi dan 35% kekurangan zat besi tanpa anemia.

Kondisi kesehatan seperti ini tidak memungkinkan bagi para pekerja untuk bekerja dengan produktivitas yang optimal. Hal ini diperberat lagi dengan kenyataan bahwa angkatan kerja yang ada sebagian besar masih di isi oleh petugas kesehatan dan non kesehatan yang mempunyai banyak keterbatasan, sehingga untuk dalam melakukan tugasnya mungkin sering mendapat kendala terutama menyangkut masalah PAHK dan kecelakaan kerja.

2. Beban Kerja

Sebagai pemberi jasa pelayanan kesehatan maupun yang bersifat teknis beroperasi 8 – 24 jam sehari, dengan demikian kegiatan pelayanan kesehatan pada laboratorium menuntut

adanya pola kerja bergilirdan tugas/jaga malam. Pola kerja yang berubah-ubah dapat menyebabkan kelelahan yang meningkat, akibat terjadinya perubahan pada bioritmik (irama tubuh). Faktor lain yang turut memperberat beban kerja antara lain tingkat gaji dan jaminan sosial bagi pekerja yang masih relatif rendah, yang berdampak pekerja terpaksa melakukan kerja tambahan secara berlebihan. Beban psikis ini dalam jangka waktu lama dapat menimbulkan stres.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja bila tidak memenuhi persyaratan dapat mempengaruhi kesehatan kerja dapat menimbulkan Kecelakaan Kerja *Occupational Accident*, Penyakit Akibat Kerja dan Penyakit Akibat Hubungan Kerja *Occupational Disease & Work Related Diseases*.

c) **Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja**

Keselamatan kerja merupakan suatu masalah penting yang dihadapi dalam setiap proses oprasional organisasi karena menyangkut keselamatan seluruh pekerja. Keselamatan kerja sangat diperlukan bagi setiap organisasi baik tradisional maupun yang modern, terlebih bagi masyarakat yang dalam transisi dari suatu rutinitas ke arah yang tersistematisasi dengan alat modern. Perubahan tersebut biasanya akan menimbulkan permasalahan yang jika tidak diatasi dengan cepat dan tepat, dapat berimplikasi buruk

bagi pegawai bahkan akan jatuh korban. Keselamatan kerja merupakan sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja, keselamatan kerja yang baik adalah pintu gerbang yang baik bagi keamanan tenaga kerja yang merupakan satu dimensi penting dari perlindungan tenaga kerja. Perlindungan tersebut bertujuan agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari – hari untuk meningkatkan produksi dan produktivitas industri, serta akan berdampak pada produktivitas nasional.

Menurut (Rivai dan Sagala, 2011), terdapat dua tujuan utama keselamatan dan kesehatan kerja sebagai berikut.

a. Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat. Apabila organisasi dapat menurunkan tingkat dan beratnya berbagai kecelakaan kerja, penyakit dan hal – hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya, maka organisasi tersebut akan semakin. Peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja ini akan memberikan manfaat-manfaat sebagai berikut :

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, dan *turnover* yang dapat diminimalkan.
- b. Kerugian lingkungan kerja yang tidak aman dan tidak sehat. Jumlah biaya yang besar sering muncul karena ada berbagai kerugian akibat kematian dan kecelakaan di tempat kerja dan berbagai penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan. Selain itu, ada juga yang berhubungan dengan kondisi psikologis. Berbagai perasaan pekerja yang menganggap dirinya tidak berarti dan rendahnya keterlibatan dalam pekerjaan, kemungkinan akan lebih sulit dihitung secara kuantitatif, seperti juga gejala – gejala stress dan kehidupan kerja yang bermutu rendah.

Searah dengan pendapat di atas, (Rachmawati 2008), juga menjelaskan ada dua tujuan manajemen K3, yaitu.

- a) Sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi – tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja – pekerja bebas.
- b) Sebagai upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit dan kecelakaan – kecelakaan akibat kerja, pemeliharaan, dan

peningkatan kesehatan, dan gizi tenaga kerja, perawatan dan mempertinggi efisiensi dan produktivitas tenaga manusia, pemberantasan kelelahan kerja, pelipatganda gairah dan kenikmatan kerja.

d) Penyakit akibat kerja & penyakit akibat hubungan kerja di tempat kerja kesehatan.

Penyakit Akibat Kerja adalah penyakit yang mempunyai penyebab yang spesifik atau asosiasi yang kuat dengan pekerjaan, pada umumnya terdiri dari satu agen penyebab, harus ada hubungan sebab akibat antara proses penyakit dan hazard di tempat kerja. Faktor Lingkungan kerja sangat berpengaruh dan berperan sebagai penyebab timbulnya Penyakit Akibat Kerja. Sebagai contoh antara lain debu silika dan Silikosis, uap timah dan keracunan timah. Akan tetapi penyebab terjadinya akibat kesalahan faktor manusia juga (WHO).

Berbeda dengan Penyakit Akibat Kerja, Penyakit Akibat Hubungan Kerja (PAHK) sangat luas ruang lingkupnya. Menurut Komite Ahli WHO (1973), Penyakit Akibat Hubungan Kerja adalah “penyakit dengan penyebab multifaktorial, dengan kemungkinan besar berhubungan dengan pekerjaan dan kondisi tempat kerja. Paparan di tempat kerja tersebut memperberat, mempercepat terjadinya serta menyebabkan kekambuhan penyakit.

Penyakit akibat kerja di Tempat Kerja Kesehatan umumnya berkaitan dengan faktor biologis (kuman patogen yang berasal umumnya dari pasien); faktor kimia (pemaparan dalam dosis kecil namun terus menerus seperti antiseptik pada kulit, zat kimia/solvent yang menyebabkan kerusakan hati; faktor ergonomi (cara duduk salah, cara mengangkat pasien salah); faktor fisik dalam dosis kecil yang terus menerus (panas pada kulit, tegangan tinggi, radiasi.); faktor psikologis (ketegangan di kamar penerimaan pasien, gawat darurat, karantina.)

1. Faktor Biologis

Lingkungan kerja pada Pelayanan Kesehatan yang baik bagi berkembang biaknya strain kuman yang resisten, terutama kuman-kuman pyogenic, colli, bacilli dan staphylococci, yang bersumber dari pasien, benda-benda yang terkontaminasi dan udara. Virus yang menyebar melalui kontak dengan darah dan sekreta (misalnya HIV dan Hepatitis B) dapat menginfeksi pekerja hanya akibat kecelakaan kecil dipekerjaan, misalnya karena tergores atau tertusuk jarum yang terkontaminasi virus. Angka kejadian infeksi nosokomial di unit Pelayanan Kesehatan cukup tinggi. Secara teoritis kemungkinan kontaminasi pekerja LAK sangat besar, sebagai contoh dokter di RS mempunyai risiko terkena infeksi 2 sampai 3 kali lebih besar dari pada dokter yang praktek pribadi atau swasta, dan bagi petugas

Kebersihan menangani limbah yang infeksius senantiasa kontak dengan bahan yang tercemar kuman patogen, debu beracun mempunyai peluang terkena infeksi.

Pencegahan terhadap penyakit :

1. Seluruh pekerja harus mendapat pelatihan dasar tentang kebersihan, epidemiologi dan desinfeksi.
 2. Sebelum bekerja dilakukan pemeriksaan kesehatan untuk memastikan dalam keadaan sehat badani, punya cukup kekebalan alami untuk bekerja dengan bahan infeksius, dan dilakukan imunisasi.
 3. Menggunakan desinfektan yang sesuai dan cara penggunaan yang benar.
 4. Sterilisasi dan desinfeksi terhadap tempat, peralatan, sisa bahan infeksius dan spesimen secara benar
 5. Pengelolaan limbah infeksius dengan benar
 6. Menggunakan kabinet keamanan biologis yang sesuai.
 7. Kebersihan diri dari petugas.
2. Faktor Kimia

Petugas di tempat kerja kesehatan yang sering kali kontak dengan bahan kimia dan obat-obatan seperti antibiotika,

demikian pula dengan solvent yang banyak digunakan dalam komponen antiseptik, desinfektan dikenal sebagai zat yang paling karsinogen. Semua bahan cepat atau lambat ini dapat memberi dampak negatif terhadap kesehatan mereka. Gangguan kesehatan yang paling sering adalah dermatosis kontak akibat kerja yang pada umumnya disebabkan oleh iritasi (amoniak, dioksan) dan hanya sedikit saja oleh karena alergi (keton). Bahan toksik *trichloroethane*, *tetrachloromethane* jika tertelan, terhirup atau terserap melalui kulit dapat menyebabkan penyakit akut atau kronik, bahkan kematian. Bahan korosif (asam dan basa) akan mengakibatkan kerusakan jaringan yang *irreversible* pada daerah yang terpapar.

Pencegahan paparan bahan kimia :

1. *Material safety data sheet* (MSDS) dari seluruh bahan kimia yang ada untuk diketahui oleh seluruh petugas untuk petugas atau tenaga kesehatan laboratorium.
2. Menggunakan karet isap (*rubber bulb*) atau alat vakum untuk mencegah tertelannya bahan kimia dan terhirupnya aerosol untuk petugas / tenaga kesehatan laboratorium.
3. Menggunakan alat pelindung diri (pelindung mata, sarung tangan, celemek, jas laboratorium) dengan benar.
4. Hindari penggunaan lensa kontak, karena dapat melekat antara mata dan lensa.
5. Menggunakan alat pelindung pernafasan dengan benar.

3. Faktor Ergonomi

Ergonomi sebagai ilmu, teknologi dan seni berupaya menyasikan alat, cara, proses dan lingkungan kerja terhadap kemampuan, kebolehan dan batasan manusia untuk terwujudnya kondisi dan lingkungan kerja yang sehat, aman, nyaman dan tercapai efisiensi yang setinggi-tingginya.

Pendekatan ergonomi bersifat konseptual dan kuratif, secara populer kedua pendekatan tersebut dikenal sebagai *To fit the Job to the Man and to fit the Man to the Job*

Sebagian besar pekerja di perkantoran atau Pelayanan Kesehatan pemerintah, bekerja dalam posisi yang kurang ergonomis, misalnya tenaga operator peralatan, hal ini disebabkan peralatan yang digunakan pada umumnya barang impor yang disainnya tidak sesuai dengan ukuran pekerja Indonesia. Posisi kerja yang salah dan dipaksakan dapat menyebabkan mudah lelah sehingga kerja menjadi kurang efisien dan dalam jangka panjang dapat menyebabkan gangguan fisik dan psikologis (*stress*) dengan keluhan yang paling sering adalah nyeri pinggang kerja (*low back pain*).

4. Faktor Fisik

Faktor fisik di laboratorium kesehatan yang dapat menimbulkan masalah kesehatan kerja meliputi:

1. Kebisingan, getaran akibat alat / media elektronik dapat menyebabkan stress dan ketulian.
2. Pencahayaan yang kurang di ruang kerja, laboratorium, ruang perawatan dan kantor administrasi dapat menyebabkan gangguan penglihatan dan kecelakaan kerja.
3. Suhu dan kelembaban yang tinggi di tempat kerja
4. Terimbas kecelakaan/kebakaran akibat lingkungan sekitar. Terkena radiasi
5. Khusus untuk radiasi, dengan berkembangnya teknologi pemeriksaan, penggunaannya meningkat sangat tajam dan jika tidak dikontrol dapat membahayakan petugas yang menangani.

Pencegahan alat – alat yang menjadi faktor penyebab gangguan :

1. Pengendalian cahaya di ruang kerja khususnya ruang laboratorium.
2. Pengaturan ventilasi dan penyediaan air minum yang cukup memadai.
3. Menurunkan getaran dengan bantalan anti vibrasi
4. Pengaturan jadwal kerja yang sesuai.
5. Pelindung mata untuk sinar laser
6. Filter untuk mikroskop untuk pemeriksa demam berdarah

e) **Pengendalian penyakit akibat kerja dan kecelakaan melalui penerapan kesehatan dan keselamatan kerja**

1. Pengendalian Melalui Perundang-undangan (*Legislative Control*) antara lain :

- a. UU No. 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Petugas kesehatan dan non kesehatan
- b. UU No. 01 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- c. UU No. 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan
- d. Peraturan Menteri Kesehatan tentang higene dan sanitasi lingkungan.

e. Peraturan penggunaan bahan-bahan berbahaya
Peraturan/persyaratan pembuangan limbah. Pengendalian melalui Administrasi / Organisasi (*Administrative control*) antara lain :

- a. Persyaratan penerimaan tenaga medis, para medis, dan tenaga non medis yang meliputi batas umur, jenis kelamin, syarat kesehatan
- b. Pengaturan jam kerja, lembur dan shift
- c. Menyusun Prosedur Kerja Tetap (*Standard Operating Procedure*) untuk masing-masing instalasi dan melakukan pengawasan terhadap pelaksanaannya
- d. Melaksanakan prosedur keselamatan kerja (*safety procedures*) terutama untuk pengoperasian alat-alat yang

dapat menimbulkan kecelakaan (boiler, alat-alat radiologi) dan melakukan pengawasan agar prosedur tersebut dilaksanakan

- e. Melaksanakan pemeriksaan secara seksama penyebab kecelakaan kerja dan mengupayakan pencegahannya.

2. Pengendalian Secara Teknis (*Engineering Control*) antara Lain:

- a. Substitusi dari bahan kimia, alat kerja atau proses kerja
- b. Isolasi dari bahan-bahan kimia, alat kerja, proses kerja dan petugas kesehatan dan non kesehatan (penggunaan alat pelindung)
- c. Perbaikan sistim ventilasi, dan lain-lain

3. Pengendalian Melalui Jalur kesehatan (*Medical Control*)

Yaitu upaya untuk menemukan gangguan sedini mungkin dengan cara mengenal (*Recognition*) kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang dapat tumbuh pada setiap jenis pekerjaan di unit pelayanan kesehatan dan pencegahan meluasnya gangguan yang sudah ada baik terhadap pekerja itu sendiri maupun terhadap orang disekitarnya. Dengan deteksi dini, maka penatalaksanaan kasus menjadi lebih cepat, mengurangi penderitaan dan mempercepat pemulihan kemampuan produktivitas masyarakat pekerja. Disini diperlukan system rujukan untuk menegakkan diagnosa penyakit akibat

kerja secara cepat dan tepat (*prompt-treatment*). Pencegahan sekunder ini dilaksanakan melalui pemeriksaan kesehatan pekerja yang meliputi:

a. Pemeriksaan Awal

Adalah pemeriksaan kesehatan yang dilakukan sebelum seseorang calon / pekerja (petugas kesehatan dan non kesehatan) mulai melaksanakan pekerjaannya. Pemeriksaan ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang status kesehatan calon pekerja dan mengetahui apakah calon pekerja tersebut ditinjau dari segi kesehatannya sesuai dengan pekerjaan yang akan ditugaskan kepadanya. Pemeriksaan kesehatan awal ini meliputi :

1. Anamnese umum
2. Anamnese pekerjaan
3. Penyakit yang pernah diderita
4. Alergi
5. Imunisasi yang pernah didapat
6. Pemeriksaan badan
7. Pemeriksaan laboratorium rutin
8. Pemeriksaan tertentu
9. Tuberkulin test
10. Psikotest

b. Pemeriksaan Berkala

Adalah pemeriksaan kesehatan yang dilaksanakan secara berkala dengan jarak waktu berkala yang disesuaikan dengan besarnya resiko kesehatan yang dihadapi. Makin besar resiko kerja, makin kecil jarak waktu antar pemeriksaan berkala. Ruang lingkup pemeriksaan disini meliputi pemeriksaan umum dan pemeriksaan khusus seperti pada pemeriksaan awal dan bila diperlukan ditambah dengan pemeriksaan lainnya, sesuai dengan resiko kesehatan yang dihadapi dalam pekerjaan.

c. Pemeriksaan Khusus

Yaitu pemeriksaan kesehatan yang dilakukan pada khusus diluar waktu pemeriksaan berkala, yaitu pada keadaan dimana ada atau diduga ada keadaan yang dapat mengganggu kesehatan pekerja. Sebagai unit di sektor kesehatan pengembangan K3 tidak hanya untuk intern di Tempat Kerja Kesehatan, dalam hal memberikan pelayanan paripurna juga harus merambah dan memberi panutan pada masyarakat pekerja di sekitarnya, utamanya pelayanan promotif dan preventif. Misalnya untuk mengamankan limbah agar tidak berdampak kesehatan bagi pekerja atau masyarakat disekitarnya, meningkatkan kepekaan dalam

mengenali *unsafe act* dan *unsafe condition* agar tidak terjadi kecelakaan dan sebagainya.

Kesehatan dan keselamatan kerja di Tempat Kerja Kesehatan bertujuan agar petugas, masyarakat dan lingkungan tenaga kesehatan saat bekerja selalu dalam keadaan sehat, nyaman, selamat, produktif dan sejahtera. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, perlu kemauan, kemampuan dan kerjasama yang baik dari semua pihak. Pihak pemerintah dalam hal ini.

Departemen Kesehatan sebagai lembaga yang bertanggung-jawab terhadap kesehatan masyarakat, memfasilitasi pembentukan berbagai peraturan, petunjuk teknis dan pedoman K3 di tempat kerja kesehatan serta menjalin kerjasama lintas program maupun lintas sektor terkait dalam pembinaan K3 tersebut.

Keterlibatan dan komitmen yang tinggi dari pihak manajemen atau pengelola tempat kerja kesehatan mempunyai peran sentral dalam pelaksanaan program ini. Demikian pula dengan pihak petugas kesehatan dan non kesehatan yang menjadi sasaran program K3 ini harus berpartisipasi secara aktif, bukan hanya sebagai obyek tetapi juga berperan sebagai subyek dari upaya mulia ini. Melalui kegiatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja ,

diharapkan petugas kesehatan dan non kesehatan yang bekerja di tempat kerja kesehatan dapat bekerja dengan lebih produktif, sehingga tugas sebagai pelayan kesehatan kepada masyarakat dapat ditingkatkan mutunya, menuju Indonesia Sehat 2010.

f) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja, sehingga berakibat terhadap kecelakaan kerja, antara lain adalah sebagai berikut :

a. Kondisi tempat kerja yang tidak aman

1. Layout pabrik.

yaitu cara penyusunan mesin-mesin beserta perlengkapannya yang diperlukan untuk proses kegiatan

2. Sistem penerangan.

Sistem penerangan yang baik memungkinkan para karyawan dapat melihat obyek-obyek yang dikerjakan secara jelas, sehingga kemungkinan terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan dapat dihindari

3. Kondisi peralatan yang ada.

Kondisi mesin dan peralatan yang tidak memenuhi persyaratan merupakan salah satu timbulnya kecelakaan.

Tindak perbuatan yang tidak memenuhi keselamatan

4. Kebiasaan pengamanan peralatan.

Manusia merupakan salah satu faktor penyebab timbulnya kecelakaan. Kebiasaan untuk mengamankan peralatan juga merupakan timbulnya kecelakaan. Kebiasaan pengamanan peralatan ini tercermin pada bagaimana peralatan, bahan-bahan dan benda-benda lain diamankan, peralatan tersedia secara memadai serta pemahaman terhadap metode pengerjaan yang baik

5. Penggunaan pelindung diri.

Cara pencegahan lain terhadap kemungkinan bahaya adalah perlindungan diri terhadap para karyawan pada waktu bekerja

6. Penggunaan prosedur kerja.

Prosedur kerja adalah tata cara dalam pelaksanaan kegiatan. Dengan demikian pelaksanaan kegiatan dapat dilakukan secara baik berdasar prosedur kerja yang ada, sehingga dapat terhindar kemungkinan terjadinya kecelakaan.

7. Suasana kejiwaan karyawan.

Para karyawan yang bekerja di bawah tekanan atau yang merasa bahwa pekerjaan mereka terancam atau tidak

terjamin, akan mempunyai kemungkinan mengalami kecelakaan lebih besar daripada mereka yang tidak dalam keadaan tertekan.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja antara lain adalah :

1. Kondisi lingkungan tempat kerja. Kondisi ini meliputi :

- a) Kondisi fisik, yaitu berupa penerangan, suhu udara, ventilasi ruangan tempat kerja, tingkat kebisingan, getaran mekanis, radiasi dan tekanan udara.
- b) Kondisi fisiologis. Kondisi ini dapat dilihat dari konstruksi mesin/peralatan, sikap badan dan cara kerja dalam melakukan pekerjaan, hal-hal yang dapat menimbulkan kelelahan fisik dan bahkan dapat kerja mengakibatkan perubahan fisik tubuh karyawan.
- c) Kondisi khemis. Kondisi yang dapat dilihat dan uap gas, debu, kabut, asap, awan, caftan dan benda padat.

3. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan dua kata yang memiliki pengertian sendiri – sendiri. Untuk itu, apabila ingin mengupasnya secara mendalam perlu mencermati pemahaman kedua kata tersebut. Pengertian disiplin berdasarkan para ahli sebagai berikut.

Menurut (Handoko,2015), disiplin adalah :

“kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan – peraturan yang berlaku dalam organisasi.”

Menurut (Heidjrachman dan Husnan, 2015), disiplin adalah :

“setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”

Menurut Davis dalam (Sinambela, 2012), disiplin adalah :

“penerapan Pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman – pedoman organisasi.”

Menurut Singodimedjo dalam (Edy Sutrisno 2016, 86), Menyatakan : bahwa Disiplin adalah

“sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.”

Sedangkan menurut (Malayu hasibuan 2012, 193), Kedisiplinan adalah

“kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Selain itu (Menurut Edy Sutrisno 2016, 89) disiplin adalah

“prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.”

a) Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Anwar Prabu (Mangkunegara 2011, 129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3. Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.

Menurut Singodimedjo dalam (Edy Sutrisno 2016, 89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan 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 dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah 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. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang

akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:
 - a. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
 - b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
 - c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
 - d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

b) Pelaksanaan Disiplin Kerja

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016, 94) peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain :

- a. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
- b. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
- c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan. Selain itu, hendaknya peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para pegawai tahu apa yang menjadi

larangan dan apa yang tidak (Ranupandoyo dan Masnan) dalam Edy Sutrisno (2016, 94). Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja Pada dasarnya ada banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi.

Menurut Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2016, 94) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi di antaranya adalah :

1. Taat terhadap aturan waktu Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

c) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada suatu perusahaan dimana karyawan untuk patuh dan taat terhadap peraturan, perintah, dan norma sosial yang berlaku. Banyak faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di suatu perusahaan. Hasibuan (2010, 194),

mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan diantaranya :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tingkat akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan tingkat kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. 23 Jika teladan pimpinan kurang baik atau kurang berdisiplin, para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi tingkat disiplin karyawan karena balas jasa akan memberikan semangat dan kepuasan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya bersama keluarga, begitupun sebaliknya jika balas jasa yang di berikan kepada karyawan memuaskan layak dan adil besar kemungkinan kedisiplinan karyawan dapat berjalan dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. Karena keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan memicu terciptanya kedisiplinan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan tercipta kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada perusahaan supaya kedisiplinan karyawan meningkat.

5. Pengawasan Melekat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu 24 bawahannya, sehingga kondisi setiap bawahan dinilai objektif. Jadi, waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif itulah, maka dapat terwujud kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Berat ringannya sanksi hukuman yang

akan diterapkan akan mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk membina kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman serta peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta meningkat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya hubungan manusia yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

9. Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi yang dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja bawahan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, juga mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkat absensi karyawan.

10. Kompensasi

Pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kompensasi adalah upah gaji, dan semua fasilitas lainnya yang merupakan hak yang di berikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para pekerja atau karyawan untuk menyelesaikan.

4. **Pengertian Produktivitas Kerja**

Berikut ini beberapa pengertian atau definisi produktivitas kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, dan juga pengukuran produktivitas kerja. Produktivitas berarti kemampuan menghasilkan sesuatu. Sedangkan kerja berarti kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah mata pencaharian.

(Poerwadarminta, 2014, 70) menyatakan bahwa

“Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum.”

(The Liang Gie 2016, 3). Menyatakan bahwa

“Pengertian produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari baik dari hari ini”

(Sinungan, 2017, 12) menyatakan bahwa

“Secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*out put*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*in put*).”

(Riyanto, 2015, 22) menyatakan bahwa

“Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.”

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

a) Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Manfaat lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan, praktisnya sebagai standar dalam pembayaran upah karyawan. Untuk mengukur suatu produktivitas dapat digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia

yakni jam–jam kerja yang harus dibayar dan jam–jam kerja yang harus dipergunakan untuk bekerja.

Ada dua macam alat pengukuran produktivitas, yaitu :

a) *Physical productivity*, yaitu produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran (size), panjang, berat, banyaknya unit, waktu, dan biaya tenaga kerja.

b) *Value productivity*, yaitu ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah, yen, dollar dan seterusnya. (Ravianto, 2015, 21).

b) Indikator Produktivitas Karyawan

William B. Wether dan Keith Davis dalam bukunya “*Human Resources and Personnel management*”, mengemukakan bahwa aspek produktivitas adalah efektivitas dan efisiensi. Kedua aspek inilah yang kemudian dapat dijadikan sebagai dimensi variabel dari produktivitas kerja, dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Efektivitas

Efektivitas berkaitan dengan suatu kenyataan apakah hasil-hasil yang diharapkan atau tingkat keluaran itu dapat dicapai ataukah tidak. Pengukuran efektivitas dapat dilihat dari indikator-indikator:

- a. Jumlah hasil kerja
- b. Kualitas hasil kerja
- c. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan

2. Efisiensi

Efisiensi berkaitan dengan seberapa baik berbagai masukan itu dikombinasikan atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Ini merupakan suatu kemampuan untuk bagaimana mendapatkan hasil yang lebih banyak dari jumlah masukan yang paling minimum. Pengukuran efisiensi dapat dilihat dari indikator-indikator:

- a. Waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan
- b. Jumlah tenaga kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan

c) **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas**

Menurut Hariandja (2002), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah :

1. **Kemampuan**, yaitu kecakapan yang dimiliki oleh seseorang baik dari pengetahuan yang didapat melalui pendidikan formal atau keterampilan yang dimilikinya. Dengan kemampuannya ini maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja.
2. **Situasi dan Keadaan Lingkungan**, faktor ini biasanya menyangkut fasilitas maupun keadaan dimana semua karyawan dapat bekerja dengan baik dan tenang.
3. **Motivasi**, Setiap tenaga kerja perlu diberikan motivasi dalam usaha meningkatkan produktivitas, dimana motivasi adalah

merupakan kekuatan atau unsur pendorong kegiatan seseorang kearah tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya.

4. **Upah**, Upah atau gaji minimum atau yang tidak sesuai dengan peraturan maka akan dapat menyebabkan produktivitas kerja dari para pegawai menurun.
5. **Tingkat Pendidikan**, Latar belakang pendidikan dan juga pelatihan dari tenaga kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja seseorang, dimana hal ini adalah sebagai suatu investasi di bidang sumber daya manusia. Dimana tingkat pendidikan bagi tenaga kerja harus selalu dikembangkan atau ditingkatkan baik melalui jalur pendidikan formal maupun informal. Hal ini sangat penting dimana berkaitan dengan dinamika atau perubahan yang terjadi dalam lingkungan organisasi.
6. **Perjanjian Kerja**, perjanjian kerja ini adalah merupakan alat yang menjamin hak dan kewajiban dari para pegawai.
7. **Penerapan Teknologi**, Kemajuan teknologi sangat mempengaruhi produktivitas kerja karena itu penerapan teknologi harus berorientasi mempertahankan produktivitas. Dengan adanya kemajuan teknologi tersebut diharapkan bisa meningkatkan produktivitas kerja dan juga mempermudah manusia dalam melaksanakan tugasnya.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel II-1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
AYU PUSPITA	PENGARUH KESELAMATAN KERJA, KESEHATAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. USAHA TANI MAJU KAB. KEDIRI	Berdasarkan tabel 4.10, diperoleh nilai signifikan Uji F Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Keselamatan kerja secara parsial

		<p>berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.</p> <p>2. Kesehatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.</p> <p>3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.</p> <p>4. Keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan</p>
<p>ASMI HAJJIAH</p>	<p>PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJATERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.NUSA PUSAKA KENCANA TEBINGTINGGI</p>	<p>Bedasarkan hasil penelitian dan pembahasan ,maka dapat ditarik kesimpulan :</p> <p>1. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan</p> <p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan (K3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT.Nusa Pusaka Kencana Tebing Tinggi .</p> <p>Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 di atas tentang pengaruh variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan di peroleh keterangan bahwa variabel Keselamatan dan</p>

		<p>Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas Kerja karyawan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), dimana pada hasil uji diketahui bahwa t hitung se besar dari t tabel ($5,927 > 1,98609$). Ini berarti semakin baik Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawan pada PT. Nusa Pusaka Kencana Tebing Tinggi.</p> <p>3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan</p> <p>Hasil penelitian ini menunjukkan Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nusa Pusaka Kencana Tebing Tinggi</p> <p>Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 diatas tentang pengaruh variable Disiplin kerja berpengaruh signifikan Terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 Dan t hitung lebih besar dari t table ($3.069 > 1,98609$), maka kesimpulan Yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Inberarti Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial</p>
--	--	--

		<p>terhadap produktivitas kerja Karyawan pada PT.Nusa Pusaka Kencana.</p> <p>4. Pengaruh K3 dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan</p> <p>Berdasarkan hasil uji F dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 482, 215 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan $F_{hitung} > F_{table}$ ($482,215 > 3,10$) dan nilai Sig lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya</p>
<p>MUHAMMAD SUDWIYATMOKO</p>	<p>PENGARUH DISIPLIN KERJA, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT.BARLOW TYRIE INDONESIA</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis dan pengujian yang diperoleh dari penelitian di lapangan, penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cukup banyak responden berada dalam kategori disiplin kerja rendah, keselamatan dan kesehatan kerja rendah, lingkungan kerja rendah, dan produktivitas yang rendah. 2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dari pengujian hipotesis yang diperkuat dengan analisis tabel silang, hubungan antarvariabel bersifat positif. 3. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dari pengujian hipotesis

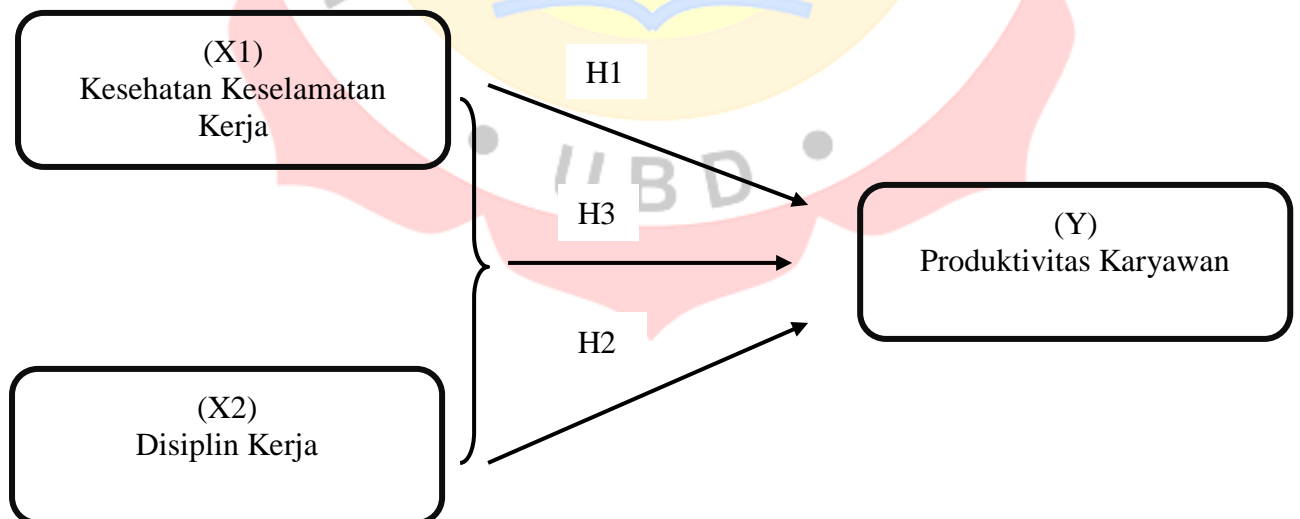
		<p>yang diperkuat dengan analisis tabel silang, hubungan antarvariabel bersifat positif</p> <p>4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dari pengujian hipotesis yang diperkuat dengan analisis tabel silang, hubungan antarvariabel bersifat positif.</p> <p>5. Disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.</p>
<p>MARLIS, DEWITA SURYATI NINGSIH, SE., MBA, KURNIAWATY FITRI, SE., MM</p>	<p>PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. SAWIT ASAHAN INDAH</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :</p> <p>1. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas karyawan. Namun menurut hasil penelitian, Keselamatan dan Kesehatan Kerja lebih dominan mempengaruhi Produktivitas karyawan, yaitu sebesar dibandingkan Disiplin Kerja. Hal ini telah dibuktikan dari hasil penelitian dengan perhitungan statistik yang menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki t hitung $>$ t tabel dan Signifikan dibandingkan</p>

		<p>dengan Disiplin Kerja. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja lebih dominan mempengaruhi produktivitas karyawan bagian Produksi pada PT. Sawit Asahan Indah Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu.</p> <p>2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian Produksi pada PT. Sawit Asahan Indah Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian Model. Dengan perhitungan statistik menunjukkan bahwa diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan.</p> <p>3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap produktivitas melalui Disiplin Kerja juga memiliki pengaruh.</p> <p>4. Koefisien Determinasi 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.</p>
--	--	--

C. Kerangka Pemikiran

Bedasarkan teori-teori yang telah diungkapkan sebelumnya bahwa Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan disiplin kerja memiliki hubungan dan pengaruh terhadap Produktivitas karyawan, maka disusun model konsep sebagai dasar pembentukan model konsep sebagai dasar pembentukan model hipotesis sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Keterangan : (X1) = Kesehatan Keselamatan Kerja

(X2) = Disiplin Kerja

(Y) = Produktivitas

D. Perumusan Hipotesis

1. Hipotesis

Hipotesis adalah perumusan jawaban sementara terhadap suatu masukan yang akan di teliti sebagai tuntutan dalam menyelesaikan masalah serta untuk mencari jawaban yang sebenarnya. Kemudian hipotesis harus diuji dan dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan fakta yang diperoleh dari penelitian, maka hipotesis harus diajukan sebagai alternatif untuk diterima dan ditolak.

Dengan demikian, maka penulis mengajukan hipotesis yaitu :

1. Adanya pengaruh antara Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.
2. Adanya pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.
3. Adanya pengaruh antara Kesehatan Keselamatan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

HO : $P = 0$ (tidak ada pengaruh antara X dan Y)

HO : $P > 0$ (tidak ada pengaruh positif antara X dan Y)

HO : $P < 0$ (adanya pengaruh negatif antara X dan Y)

HO : $P \neq 0$ (adanya pengaruh antara X dan Y)



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Model penelitian yang digunakan untuk menganalisis penelitian mengenai pengaruh kesehatan keselamatan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan yaitu menggunakan metode deskriptif. Dimana menjelaskan tentang bagaimana data akan dikumpulkan, diolah dan dianalisis untuk sesuatu pembuktian dan pengujian dalam mencapai suatu tujuan.

Metode penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskriptif atau gambaran secara sistematis dan akurat sifat-sifat yang berhubungan antara fenomena yang akan diteliti. Dalam melakukan penelitian mengenai masalah yang akan di bahas, metode yang dipilih adalah metode penelitian survei, dimana dalam metode ini informasi atau data-data dikumpulkan dari setiap responden melalui kuesioner.

Menurut (Sugiyono 2017, 148), Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena social dengan skala likert tersebut variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor. dimana setiap jawaban diberikan skor sebagai berikut :

SS	=	Sangat Setuju	(5)
S	=	Setuju	(4)
KS	=	Kurang Setuju	(3)
TS	=	Tidak Setuju	(2)
STS	=	Sangat Tidak Setuju	(1)

1. Tipe Penelitian

Secara umum, penelitian dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu :

1. Penelitian Murni

Penelitian murni merupakan penelitian untuk memahami permasalahan lebih mendalam dan mencari sesuatu yang berhubungan dengan suatu aktivitas.

3. Penelitian Terapan

Penelitian terapan adalah penyelidikan yang hati-hati, secara sistematis dan terus menerus terhadap suatu masalah dengan tujuan untuk digunakan dengan segera untuk keperluan tertentu.

B. Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Margawood Tata Respati

Berawal dari ketekuna mendalami bidang kerajinan kayu dan dengan modal manajerial yang di dapat dari bekerja dengan perusahaan yang besar apak Kiong Poenen Sulayman dengan modal yang di miliki beliau mendirikan PT. Margawood Tata Respati adalah perusahaan yang berdiri sejak tahun 1992. Dan bergerak di bidang *handy craft*. Dengan

adanya PT. Margawood Tata Respati ini, sehingga permasalahan dalam memilih pintu, jendela, kusen, untuk rumah yang akan di bangun, dalam menentukan keamanan rumah yang akan anda tempati adalah kebutuhan semua insan yang ada maka dari itu PT. Margawood Tata Respati yang memproduksi pintu alumunium, pintu kayu dan berbagai produk kerajinan lainnya juga memasarkan produknya ke seluruh Indonesia dengan bekerjasama menjadi salah satu vendor dari bisnis retail yaitu Mitra10 yang menjual perlengkapan atau bahan baku dalam membangun rumah, untuk pemasaran sudah mencapai kota besar seperti kota Medan, Lampung, Jakarta, Bali, dan Kalimantan dan kota-kota besar lainnya yang terdapat toko Mitra10. PT. Margawood Tata Respati terus mengembangkan inovasi terhadap produk-produk yang di miliknya sampai saat ini dan menciptakan produk baru agar dapat bersaing secara produktif.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a) Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan yang maju dan terdepan di bidang kerajinan kayu, dimana dapat memberikan pelayanan permintaan pelanggan sesuai dengan yang diharapkan dan dibutuhkan bagi para pelanggannya diseluruh kalangan dengan berlandaskan management yang professional dan semangat prima.

b) Misi Perusahaan

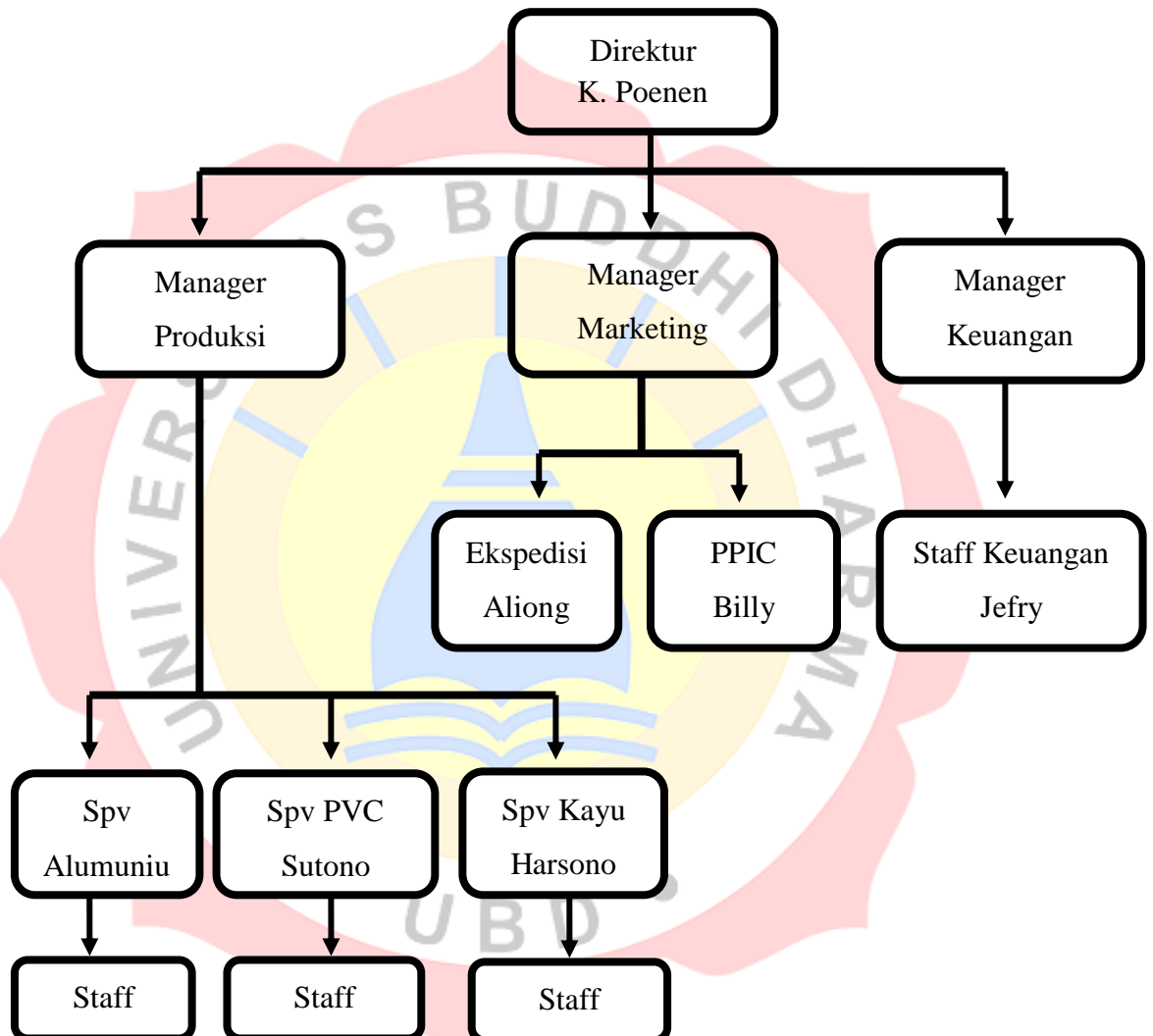
1. Membangun kerjasama terbaik dan berkelanjutan dengan pelanggan dan pabrik.
2. Membangun dan mengembangkan Sumber Daya Manusia yang professional dan berkualitas guna mendorong kesejahteraan para pekerja.
3. Membangun reputasi perusahaan yang baik melalui pelayanan yang prima dan selalu senantiasa melakukan perbaikan yang berkesinambungan kepada semua mitra bisnis.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan kerangka yang terdiri dari berbagai posisi karyawan yang bekerja didalam suatu perusahaan atau organisasi yang juga mempunyai peran, hak, dan kewajibannya masing-masing. Struktur organisasi dibuat agar dapat lebih mudah dalam mengetahui tugas dan wewenang seseorang berdasarkan jabatan yang dimilikinya. Maka dari itu struktur organisasi suatu perusahaan harus disusun dengan benar sehingga karyawan dapat melihat tugas dan wewenangnya dengan baik. Adapun struktur organisasi yang dibuat oleh PT. Margawood Tata Respati sebagai berikut :

Gambar 3.1

Struktur Organisasi PT. Margawood Tata Respati



C. Jenis dan Sumber Data

Dalam teknik pengumpulan data, terdapat dua jenis data yang digunakan antara lain :

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh dari sumber langsung yang berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu manajer PT. Margawood Tata Respati

2. Data Sekunder

Yaitu data yang bukan diperoleh dari perusahaan dan digunakan sebagai penelitian. Data-data tersebut berupa sejarah berdirinya perusahaan dan struktur organisasi.

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekumpulan obyek yang akan dikenal generalisasi hasil penelitian. Responden merupakan karyawan PT. Margawood Tata Respati. Dengan jumlah populasi sebanyak 108 orang dan tidak semua populasi ini akan menjadi objek penelitian. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2017, 158) dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D terdapat beberapa ukuran sampel, yaitu sebagai berikut :

1. Ukuran sampel yang layak digunakan dalam penelitian adalah antara 30 sampai 100.

2. Bila dalam penelitian melakukan analisa dengan menggunakan *multiple regression*, maka sampel minimal 10 kali jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel penelitian ada empat (3 variabel independen dan satu variabel dependen), maka jumlah sampel yaitu $4 \times 10 = 40$.

Metode yang di gunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan menggunakan *system random sampling*, rumus sampel dapat ditentukan sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

e = tingkat kesalahan

N = ukuran populasi

Berdasarkan rumus pengukuran sampel tersebut, jumlah populasi 108 karyawan maka dapat dihitung jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 108 karyawan terpilih

$$\begin{aligned} n &= \frac{108}{1 + 108(0.05)^2} \\ &= 85 \text{ orang} \end{aligned}$$

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam rangka memperoleh dan menyusun skripsi ini, penulis menguraikan teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2017, 156) dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Kombinasi sebagai berikut :

1. Wawancara

Wawancara adalah cara pengumpulan data yang dilakukan dengan bertanya dan mendengarkan jawaban langsung dari sumber data.

2. Observasi

Observasi adalah salah satu cara untuk memperoleh data primer. Observasi dilakukan dengan cara mengamati objek yang merupakan sumber data utama.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Penulis menebar kuesioner kepada karyawan PT. Margawood Tata Respati.

F. Oprasionalisasi Variabel Penelitian

Tabel III-1
Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1)	1. Perlindungan karyawan	1. Jaminan Kesehatan	Ordinal
	2. Kesehatan Karyawan	2. Lingkungan yang bersih 3. Pemeriksaan Periodik	
	3. Efisiensi Kerja	4. Fasilitas kerja 5. Peralatan yang Layak 6. Petunjuk Kerja 7. Pengawasan Intensif 8. Kualitas Kerja 9. Ketelitian Kerja	
	4. Keluhan Karyawan	10. Pelayanan Karyawan	
Sumber : H. Suprayadi, (2015, 402) "Manajemen Sumber Daya Manusia-Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM". Dan Sedarmayanti, (2017, 378) "Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia".			

Disiplin Kerja (X2)	3. Faktor Individu	1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan dan Pimpinan 3. Frekuensi Kehadiran	Ordinal
	2. Tingkat Pekerjaan	4. Etika Kerja 5. Keadilan 6. Waskat 7. Sanksi atau Hukuman 8. Ketegasan	
	3. Faktor Lingkungan	9. Hubungan kemanusiaan 10. Pemberian Motivasi	
Sumber : Hasibuan, Dalam buku Mananjemen Sumber Daya Manusia (2013, 194) dan Bejo Siswanto (2005)			
Produktivitas Kerja (Y)	1. Pendidikan dan pelatihan	1. Pengembangan diri 2. Tujuan Organisasi	Ordinal
	2. Gizi dan kesehatan	3. Lingkungan Kerja 4. Teknologi 5. Kebugaran Fisik	
	3. Penghasilan dan jaminan sosial	6. Tingkat pendapatan 7. Kemampuan	
	4. Kesempatan Kerja	8. Bakat dan Keterampilan 9. Semangat kerja 10. Peningkatan Pendidikan	
Sumber : Menurut (Sedarmayanti 2017, 343-345)			

G. Teknik Analisis Data

Proses pengolahan dan analisis data untuk hipotesis dilakukan dengan menggunakan program *software computer* yaitu SPSS (*statistic program for social science*) 21.00, pada penelitian ini data yang diperoleh penulis adalah

data ordinal dan untuk dapat diuji pada *statistic* parametik, maka data yang diperoleh harus dirubah dari data ordinal ke data interval. Untuk mengubah data ordinal menjadi data interval digunakan *method of successive interval* (MSI)

1. Uji Validitas

Uji validitas menurut (Sugiyono 2017,212) dalam bukunya yang berjudul “Metode Penelitian Kombinasi” menyatakan bahwa uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dan instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor variabel jawaban responden dengan total skor masing-masing variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0.05. Tinggi rendahnya validitas instrumen akan menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Jika $r\text{-tabel} < r\text{-hitung}$ maka dinyatakan valid

Jika $r\text{-tabel} > r\text{-hitung}$ maka dinyatakan tidak valid

Rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen ini adalah Korelasi Product Momen dari Karl Pearson, sebagai berikut:

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien Korelasi X dan Y

N	= Jumlah Subyek
X	= Jumlah Skor Soal
Y	= Jumlah Skor Tunai

2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas, menurut (Sugiyono 2017,212), menyatakan bahwa indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten. Maka alat ukur tersebut reliable, atau dengan kata lain realibilitas menunjukkan konsisten suatu alat ukur di dalam mengukur gejala yang sama.

Jika Combach's Alpha > 0.06 maka reliabel

Jika Combach's Alpha < 0.06 maka tidak reliabel

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

r_{11} = Realibilitas instrument

k = Banyaknya butir

σ_t^2 = Varian total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

3. Uji Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan dua atau lebih variabel independen (X_1 , X_2) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antar variabel dependen (Y), nilai R berkisar antar 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin erat. Sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah. Menurut Sugiyono (2017:214) interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Hubungan sangat rendah
0.20-0.399	Hubungan rendah
0.40-0.599	Hubungan sedang
0.60-0.799	Hubungan Kuat
0.80-1.000	Hubungan Sangat Kuat

Dengan melihat ketentuan-ketentuan yang ada seperti dijelaskan diatas, maka dapat diketahui seberapa besarnya tingkat hubungan dari variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

Adalah indeks atau angka yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara 3 variabel atau lebih. Koefisien korelasi berganda dirumuskan sebagai berikut :

4. Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda adalah sebuah pandangan dan sebuah pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel dependen (Y) dengan satu atau beberapa variabel (X). Hubungan matematis digunakan sebagai model regresi yang digunakan untuk meramalkan atau memprediksi nilai (Y) berdasarkan nilai (X) tertentu.

Dengan benar-benar signifikan tadi dapat digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen dan variabel yang signifikan tadi dapat digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen, hubungan matematis yang digambarkan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja

X1 = Kesehatan dan Keselamatan Kerja

X2 = Disiplin Kerja

a = Nilai Konstan

b₁b₂b₃ = Koefisien Arah Regresi

5. Rancangan Uji Hipotesis

Rancangan uji hipotesis adalah satu perumusan sementara mengenai satu hal yang dibuat menjelaskan dan juga menuntun atau mengarahkan penyelidikan selanjutnya. Sedangkan untuk menguji ketertarikan koefisien, maka dapat diuji melalui uji T dan untuk menghitung uji T, penulis menggunakan alat bantu berupa *software* SPSS.

a) Uji T

Menurut (Sugiyono 2017:223) uji statistic T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh hubungan satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen mengatakan bahwa untuk menguji signifikan korelasi apakah hubungan yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi, maka perlu dilakukan uji T dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

t = Pengujian Hipotesis

r = Koefisien Korelasi

r² = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Responden

Perumusan hipotesis sebagai berikut :

HO : P = 0 (tidak ada pengaruh antara X dan Y)

$H_0 : P > 0$ (tidak ada pengaruh positif antara X dan Y)

$H_0 : P < 0$ (adanya pengaruh negatif antara X dan Y)

$H_0 : P \neq 0$ (adanya pengaruh antara X dan Y)

Untuk menguji hipotesis nol (H_0) kriterianya adalah sebagai berikut:

- b) Bila nilai t hitung $>$ nilai t table, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- c) Bila nilai t hitung $<$ nilai t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dalam pengujian menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 95% sedangkan $\alpha = 5\%$

b) Uji F

Menurut (Sugiyono 2017, 225) untuk mengetahui apakah koefisien korelasi itu dapat digeneralisasikan atau tidak, maka harus dilakukan uji F dengan rumus sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

R= Koefisien Korelasi Berganda

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah Anggota Sampel

Untuk pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan besarnya nilai F penelitian dengan nilai F pada table dengan cara:

1. Menghitung F penelitian yang didapatkan melalui kolom f pada tabel anova yang didapatkan dari *output* program SPSS versi 21.00.
2. Menghitung nilai F tabel dengan taraf signifikan tertentu.
3. Menggunakan kriteria hipotesis sebagai berikut :
 - a. Jika F penelitian $>$ nilai F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - b. Jika F penelitian $<$ nilai F tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
4. Mengambil keputusan apakah H_0 atau H_a yang diterima.

