

PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM KESELAMATAN, KESEHATAN KERJA (K3)  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.  
PERKEBUNAN NUSANTARA XII (PERSERO) KEBUN MUMBUL

JEMBER

Adriatul Alif Nilta Jaya

NIM. 12.10.411.145

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh program keselamatan, kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Mumbul Jember. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 100 karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan metode proposional sampling dan Accidental sampling. Variabel yang digunakan sebanyak 2 variabel bebas, dan 1 variabel terikat. Teknik pengujian data menggunakan uji instrumen data yang meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas. Untuk menguji menggunakan metode; uji asumsi klasik, regresi linier berganda, *path analysis* dan terakhir dengan dilakukan dengan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan, kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang menyatakan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $(1,787) > (1,660)$ . Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yang menyatakan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $(6,333) > (1,660)$ .

Kata kunci: keselamatan, kesehatan kerja, disiplin kerja, produktivitas kerja

ABSTRACT

*This study aimed to analyze the effect of the safety program, occupational health and work discipline on the productivity of employees at PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Mumbul Jember. The population in this research were 100 employees. The sampling method using the proportional method of sampling and accidental sampling. Variables used as two independent variables and one dependent variable. Mechanical testing instrument test data using data that covers Validity, Test Reliability. To test the method; classical assumption test, multiple linear regression, path analysis and the last to do with hypothesis testing. The results showed that safety, occupational health significant effect on employee productivity stating that  $t > t$  table is  $(1,787) > (1,660)$ . Labor discipline significant effect on employee productivity stating that  $t > t$  table is  $(6,333) > (1,660)$ .*

*Key words: safety, occupational health, work discipline, work productivity*

LATAR BELAKANG

Keberhasilan dalam mencapai tujuan merupakan cita-cita dan harapan setiap perusahaan, baik perusahaan kecil, sedang, hingga perusahaan besar. Oleh karena itu sudah selayaknya pimpinan perusahaan dapat memahami dan memperhitungkan besarnya pengaruh dari faktor-faktor produksi terhadap proses produksi. Faktor-faktor produksi dalam suatu perusahaan antara lain tenaga kerja/manusia, biaya, material, metode dan

pasar. Kehadiran manusia dalam kegiatan produksi suatu perusahaan menjadi sangat penting karena manusia tidak dapat digantikan oleh apapun termasuk kecanggihan mesin. Perusahaan yang menggunakan mesin dengan kecanggihan yang luar biasa tetap memerlukan peran manusia sebagai pengoperasi. Oleh sebab itu menjadi keharusan bagi perusahaan untuk memperhatikan tenaga kerja sebagai faktor penting dalam meningkatkan

produksi dan produktivitas. (Hidayah 2013: 1)

Menyangkut dengan produktivitas kerjakaryawan, Produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber daya dalam memproduksi barang. Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan untuk menghasilkan barang atau jasa yang didasari oleh semangat untuk bekerja keras dan berusaha untuk meningkatkan perbaikan. Produktivitas kerja yang tinggi akan menciptakan efisiensi dalam kegiatan operasional perusahaan, dimana tingkat produktivitas itu dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja (Agustini, 2011: 109)

Berbagai faktor dapat mempengaruhi rendahnya produktivitas kerja karyawan yaitu disiplin kerja, sikap mental, kemampuan dan kecakapan, motivasi, minat, etos kerja, usia, teknologi, kepemimpinan, iklim kerja, pendidikan dan latihan, upah dan jaminan sosial, dan sebagainya. (Hidayah 2013: 2). Upah dan jaminan sosial merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan. Pengorbanan yang dikeluarkan oleh karyawan kepada perusahaan tentu membutuhkan penghargaan yang layak dan sesuai. Perusahaan dan karyawan sama-sama memiliki hak dan kewajiban yang berbeda namun tetap harus dipenuhi dalam melaksanakan setiap pekerjaannya, dan diharapkan jika hak serta kewajiban tersebut terpenuhi oleh masing-masing pihak maka akan tercipta suatu hubungan yang harmonis antara perusahaan dan karyawan. (Hidayah 2013: 2)

Karyawan merupakan salah satu modal sumber daya manusia yang sangat penting keberadaannya dalam setiap sendi operasional karena sumber daya manusia adalah salah satu aset utama yang berfungsi sebagai penggerak operasional perusahaan. Setiap perusahaan menyadari

bahwa sumber daya manusia yang profesional, terpercaya, berkompeten dan tekun adalah kunci bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Ravianto (1986: 3) berpendapat bahwa kunci kesuksesan sebuah perusahaan bukan hanya terletak pada keunggulan teknologi dan ketersediaan dana saja, tapi faktor Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting pula.

Faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja menjadi salah satu faktor produktivitas kerja karyawan. Ketika karyawan memiliki rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan akan bekerja secara baik. Diharapkan karyawan perusahaan yang seperti ini akan memiliki produktivitas kerja yang maksimal. Salah satu upaya dalam menerapkan perlindungan bagi karyawan adalah dengan melaksanakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja serta tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian (Lubis, 2011: 3).

Perusahaan menerapkan sistem spesialisasi pekerjaan untuk meningkatkan produktivitas. Seperti terdapat pada jenis pekerjaan ban berjalan, seorang pekerja ahli dalam bidang pekerjaan tertentu sehingga akan meningkatkan produktivitas. Selain membosankan, pekerjaan berulang-ulang dapat menimbulkan cedera pada awalnya tidak dirasakan sakit, tetapi lama-kelamaan akan terasa sakit atau menimbulkan kelainan fisik. (Wilson, 2012 : 376) Undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan kerja menyatakan bahwa setiap pekerja akan diberikan jaminan dan

perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional. (Wilson, 2012 : 383)

Dengan adanya berbagai tuntutan tentang masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja, maka perusahaan harus dapat memenuhi tanggung jawabnya dalam memberikan perlindungan pada karyawan dengan melakukan program-program tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Oleh sebab itu, pemerintah memberikan jaminan kepada karyawan dengan menyusun Undang-undang tentang Kecelakaan Tahun 1947 Nomor 33, yang dinyatakan berlaku pada tanggal 6 Januari 1951, kemudian disusul dengan Peraturan Pemerintah Tentang Pernyataan berlakunya peraturan kecelakaan tahun 1947 (PP No. 2 Tahun 1948), yang merupakan bukti tentang disadarinya arti penting keselamatan kerja di dalam perusahaan (Ranupandojo dan Husnan, 2002). Lalu, menurut penjelasan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992, menyatakan bahwa sudah sewajarnya apabila tenaga kerja juga berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan demi terwujudnya perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dengan baik. Jadi, bukan hanya perusahaan saja yang bertanggung jawab dalam masalah ini, tetapi para karyawan juga harus ikut berperan aktif dalam hal ini agar dapat tercapai kesejahteraan bersama.

PT. Perkebunan Nusantara XII (persero) Kebun Mumbul Jember adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang perkebunan dan pengolahan Karet menjadi bahan setengah jadi. Dalam operasional produksinya, kerap sekali terjadi fluktuasi yang tinggi mengenai produktivitas dari perusahaan yang menyebabkan sulitnya pencapaian target produksi secara maksimal dan bersifat konstan. Sangat disayangkan

bahwa produktivitas juga pasti akan menentukan besarnya pemberian insentif bagi karyawan yang akhirnya bermuara pada kesejahteraan karyawan tersebut.

PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul (PTPN XII) merupakan salah satu perusahaan penghasil getah karet dan pengelolah getah karet menjadi bahan setengah jadi. PT. Perkebunan Nusantara XII (persero) Kebun Mumbul Jember Berdiri sejak zaman penjajahan Hindia Belanda. Semula PTPN XII (persero) Kebun Mumbul Jember merupakan perusahaan milik swasta asing Belanda seiring dengan waktu, perusahaan asing Belanda tersebut di ambil alih oleh pemerintah Indonesia pada tahun 1951. PTPN XII (persero) Kebun Mumbul Jember merupakan penggabungan dari tiga kebun induk yang tadinya berdirisendiri yaitu:

1. Kebun Gn. Mayang :  
meliputi afd. Gn. Mayang dan Mandigu
2. Kebun Mumbul :  
meliputi afd. Lengkong, Mrawan, Gambiran
3. Kebun Dampar :  
meliputi afd. Dampar dan Talang.

Ketiga pabrik karet tersebut dituntut untuk menerapkan program kesehatan, keselamatan kerja dan disiplin kerja dalam lingkungan kerja sebagai Perlindungan dan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja oleh tenaga kerja agar merasa aman, nyaman, dan tidak terbebani dalam menyelesaikan pekerjaan. Tenaga kerja yang sehat akan bekerja produktif, sehingga diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan dalam membangun dan membesarkan usahanya. Dibawah ini ada tabel data produksi yang diperoleh langsung dari PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Mumbul Jember tentang perbandingan target produksi karyawan kebun Mumbul, kebun Dampar dan kebun Mayang ditahun 2015.

**Tabel 1.1** Tingkat Produktivitas kerja karyawan kebun Mumbul, kebun Dampar, dan Kebun Mayang Tahun 2013-2015

Kebun mumbul					
Tahun	Luas Area (Ha)	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Target Produktivitas (Ton/Thn/Org)	Produktivitas (Ton/Thn/Org)
2013	224,97	3.771,75	3.036,97	39,014	17,181
2014	224,97	3.771,75	2.136,97	39,014	17,181
2015	224,97	3.771,75	2.036,97	39,014	17,181
Kebun dampar					
Tahun	Luas Area (Ha)	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Target Produktivitas (Ton/Thn/Org)	Produktivitas (Ton/Thn/Org)
2013	141,61	3.371,75	2.100,00	25,145	13,579
2014	141,61	3.371,75	1.000,00	25,145	13,579
2015	141,61	3.371,75	3.000,00	25,145	13,579
Kebun mayang					
Tahun	Luas Area (Ha)	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Target Produktivitas (Ton/Thn/Org)	Produktivitas (Ton/Thn/Org)
2013	110,39	3.771,75	2.000,00	25,145	13,333
2014	110,39	3.771,75	2.036,97	25,145	13,579
2015	110,39	3.771,75	1.632,17	25,145	17,181

Sumberdata : PT. Perkebunan Nusantara XII (persero) KebunMumbulJember

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa realisasi produksi mengalami fluktuasi dari tahun 2013-2015 pada Kebun Mumbul, Kebun Dampar dan Kebun Mayang. Hal ini terjadi karena produksi yang diperoleh tidak sesuai dengan target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga dengan demikian produktivitas yang diperoleh oleh karyawan juga mengalami fluktuasi karena produktivitas yang seharusnya tercapai tidak sesuai dengan target produktivitas. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor. walaupun ketiga kebun ini berbeda Kawasan, perusahaan ini merupakan penggabungan dari tiga kebun induk yang tadinya berdiri sendiri, karena mesin dan pabrik tempat pengelolah getah karet tersebut berada di kebun Mumbul, hasil getah karet yang di hasilkan oleh kebun dampar dan kebun mayang dibawak ke pabrik kebun mumbul untuk dikelolah. Jadi penelitian ini tertarik ada PT.

Perkebunan Nusantara XII (persero) Kebun Mumbul Jember karena kebun Mumbul merupakan kebun paling besar dari ketiga kebun tersebut.

Berdasarkan dari hasil penelitian , telah terungkap bahwa dari jumlah kecelakaan kerja yang terjadi, secara umum dapat dikualifikasi bahwa kecelakaan yang disebabkan oleh kesalahan manusia itu sendiri (*unsafe action*) adalah sebesar 78% dan kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh kondisi berbahaya dari peralatan yang digunakan dalam bekerja (*unsafe condition*) adalah sebesar 20% serta faktorlainnya adalah sebesar 2% (Fathoni, 2008: 4). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku manusia merupakan penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja di tempat kerja. Dampak yang dihasilkan dari kecelakaan kerja ini pun dapat berakibat buruk, seperti adanya korban jiwa, cacat, kerusakan hasil

produksi, yang pada akhirnya merugikan semua pihak. Di Indonesia, setiap perusahaan telah mengikuti program mengenai Keselamatan dan Kesehatan

Tabel 1.2 Jumlah Kecelakaan dan Penyakit Kerja PT. Perkebunan Nusantara XII (persero) Kebun Mumbul Jember

No	Jenis	Tahun		
		2013	2014	2015
1	Kecelakaan	0	0	1
2	Penyakit Kerja :			
	a. Pusing	17	18	23
	b. Hipotensi	2	3	7
	c. Gangguan pernafasan	10	13	16

Sumberdata : PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Mumbul Jember

Dari Tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa kecelakaan kerja dan penyakit yang terjadi pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Mumbul Jember perlu diperhatikan oleh manajemen di PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Mumbul Jember. Kecelakaan kerja dan penyakit yang diderita para karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Mumbul Jember pada umumnya disebabkan oleh karyawan tidak memenuhi aturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan kecerobohan saat bekerja contohnya tidak memakai masker saat pengasapan dan penguapan getah karet, tidak memakai tangga saat memanjat pohon, dan tidak menggunakan sarung tangan saat mengambil getah karet dengan menggunakan pisau. Hal ini tentu saja harus mendapatkan perhatian dari pihak manajemen PT. perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Mumbul Jember agar

Kerja (K3), tetapi dapat dilihat kecelakaan kerja masih kerap terjadi. Hal ini dapat dilihat melalui keterangan sebagai berikut :

dapat meminimalisir kecelakaan kerja dan penyakit kerja yang timbul, sehingga kesehatan karyawan dapat dijaga dengan baik.

Sedangkan Untuk permasalahan kesehatan kerja, harus dilengkapi dengan memakai masker. Karena karyawan bagian produksi berpaparan langsung dengan asap/polusi yang ditimbulkan oleh proses pembuatan getah karet, dan pengasapan getah karet. Tapi setelah disurvei, banyak karyawan yang tidak memakai masker. Hal ini tentu saja harus mendapat perhatian dari manajemen PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Mumbul Jember agar dapat meminimalisir kecelakaan kerja dan penyakit yang timbul, sehingga kesehatan karyawan dapat dijaga dengan baik. dapat dilihat pelanggaran dan kecerobohan karyawan masih kerap terjadi. Hal ini dapat dilihat melalui keterangan sebagai berikut :

Tabel 1.3 Survei alat pelindung kecelakaan dan kesehatan dalam bekerja

Tahun	Tidak memakai helm	Tidak memakai sarung tangan	Tidak memakai sepatu but	Tidak memakai masker
2013	20 %	22 %	20 %	39 %
2014	31 %	28 %	19 %	44 %
2015	22 %	25 %	19 %	38 %

Sumberdata : PT. perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Mumbul Jember

Berdasarkan data diatas, terdapat persentase pelanggaran atau kecerobohan yang dilakukan karyawan hal tersebut dikarenakan kelalaian karyawan, dan beberapa persen juga dikarenakan perusahaan menganggap karyawan yang

bekerja di bagian seperti pengasapan getah karet, pengambilan getah karet dll, yang kerjanya di luar pabrik tidak membutuhkan alat pelindung kerja seperti sarung tangan, sepatu but, masker, helm. Karena besar kecilnya kecelakaan kerja yang terjadi dan

kesehatan karyawan yang banyak terganggu, akan berdampak terhadap produktivitas karyawan. karena apabila karyawan tersebut sakit-sakitan dan terjadi kecelakaan ditempat kerja, meskipun kecelakaannya cuma ringan seperti terpeleset, tangan luka-luka ringan, maka dia tidak akan bisa bekerja untuk hari itu, sama saja dapat menghambat pekerjaan mereka. Karena dapat mengurangi jam kerja mereka, yang seharusnya mereka jam kerjanya 24 jam/full, mereka hanya dapat bekerjasetengahnya saja.

Disiplin sangat penting dalam suatu organisasi pemerintahan untuk menciptakan produktivitas yang tinggi dan prestasi kerja sebagaimana dikemukakan Musanef (2002) dalam buku (Marnis, 2011:9) bahwa disiplin juga tidak kalah

**Tabel 1.5** Data Presensi KeteranganAlpa Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Mumbul Jember pada Tahun 2013-2015 sebagai berikut :

Tahun	Jumlah karyawan	Presensi			Presentase
		Sakit (orang)	Izin (orang)	Alfa (orang)	
2013	376	10	15	23	18%
2014	376	12	14	15	16%
2015	376	16	10	37	24%

Sumber data : PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Mumbul Jember

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa presensi karyawan dari tahun 2013-2015 mengalami fluktuasi. Dimana, pada tahun 2015 merupakan tingkat absensi tanpa kerangan yang tertinggi yaitu dengan presentase 24% dalam setahun dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Hal ini tentu disebabkan oleh faktor disiplin kerja yang kurang baik dari para karyawan, hal ini juga bisa mengakibatkan kerja tidak efektif dan menurunnya produktivitas kerja karyawan. Hal ini perlu diperhatikan dan ditindak tegaskan kepada pihak majemen agar karyawan lebih disiplin dalam berkerja supaya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

## METODELOGI PENELITIAN

Populasi dan sampel

pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya, artinya setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja. Oleh karena itu dalam setiap anggota perlu ditegakkan disiplinnya. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pokoknya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu ditanamkan kepada setiap pegawai disiplin yang sebaik-baiknya. Disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran karyawan setiap hari, ketepatan jam kerja, mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal, serta ketaatan karyawan terhadap peraturan. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan produktivitas. dapat dilihat ketidak disiplin dalam berkerja masih kerap terjadi. Hal ini dapat dilihat melalui keterangan sebagai berikut :

Populasi adalah satu kesatuan individu atau subjek pada suatu wilayah dan waktu dengan kualitas tertentu yang akan diamati atau diteliti. Menurut Umar (2004), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

Sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Mengingat besarnya jumlah populasi dalam penelitian ini, maka dalam penelitian ini akan menggunakan sampel seperti yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2010: 116) "bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan

dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu". Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (Sugiyono, 2011). Pertanyaan yang seringkali diajukan dalam metode pengambilan sampel adalah berapa jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian. Sampel yang terlalu kecil dapat menyebabkan penelitian tidak dapat menggambarkan kondisi populasi yang sesungguhnya. Sebaliknya, sampel yang terlalu besar dapat mengakibatkan pemborosan biaya penelitian. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jumlah sampel yang akan diambil menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10 % (Umar, 2000:78)

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

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Ukuran populasi

E = Tingkat kesalahan

Sehingga jumlah sampel yang diperoleh adalah :

$$n = \frac{376}{1 + 376 \times (0,1)^2} = 99,74 \text{ (dibulatkan menjadi 100)}$$

Jumlah sampel yang digunakan sebesar 100 sampel dari seluruh populasi. Pengambilan sampel di setiap karyawan/pegawai di perusahaan menggunakan proposional sampling, proposional sampling yaitu mengambil sampel pada karyawan dilakukan proporsional sesuai dengan jumlah populasi tersebut.

**Tabel 3.1 : Jumlah Sampel**

No	Karyawan/ pekerja	Populasi	Sampel	Jumlah
1	Karyawan Tetap	290	$290/376 \times 100\% = 77\%$	77 orang
2	Karyawan Kontrak	30	$30/376 \times 100\% = 8\%$	8 orang
3	Karyawan Harian	56	$56/376 \times 100\% = 15\%$	15 orang
		<b>376</b>	<b>100 %</b>	<b>100 orang</b>

Sumber data : PTPN XII Kebun Mumbul

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.4.1 Pengujian Validitas Data

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya satu kuisioner (Ghozali, 2006). Tingkat Validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai  $r_{hitung}$  (*correlation item total correlation*) dengan nilai  $r_{tabel}$  (n-2) dengan ketentuan untuk

*defree of freedom* (df) = n-k, dimana n adalah jumlah sampel yang digunakan dan k adalah jumlah variabel independennya. Jadi df yang digunakan adalah 100-2=98 dengan alpha sebesar 5%, maka menghasilkan nilai r tabel 0,165. Jika r hitung lebih besar dari r tabel berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Table 4.11 : Hasil Pengujian Validitas**

Variabel/Indikator				
No	Keselamatan, kesehatan kerja	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0,730	0,165	Valid
2	X1.2	0,481	0,165	Valid
2	X1.3	0,504	0,165	Valid
4	X1.4	0,645	0,165	Valid
5	X1.5	0,693	0,165	Valid
6	X1.6	0,251	0,165	Valid
7	X1.7	0,645	0,165	Valid
8	X1.8	0,316	0,165	Valid
Disiplin kerja		r hitung	r tabel	Keterangan
1	X2.1	0,589	0,165	Valid
2	X2.2	0,541	0,165	Valid
3	X2.3	0,574	0,165	Valid
4	X2.4	0,352	0,165	Valid
5	X2.5	0,284	0,165	Valid
Produktivitas Karyawan		r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y1.1	0,553	0,165	Valid
2	Y1.2	0,400	0,165	Valid
3	Y1.3	0,373	0,165	Valid

Sumber: Lampiran VI

Dari tabel 4.11 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid.

Karena  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

#### 4.4.2 Pengujian Reliabilitas Data

**Tabel 4.12 : Hasil Pengujian Reliabilitas**

No	Variabel	Alpha hitung	Standar Alpha	Keterangan
1	Keselamatan, kesehatan kerja (X1)	0,818	0,6	Reliabel
2	Disiplin kerja (X2)	0,690	0,6	Reliabel
3	Produktivitas Karyawan (Y)	0,625	0,6	Reliabel

Sumber: Lampiran VI



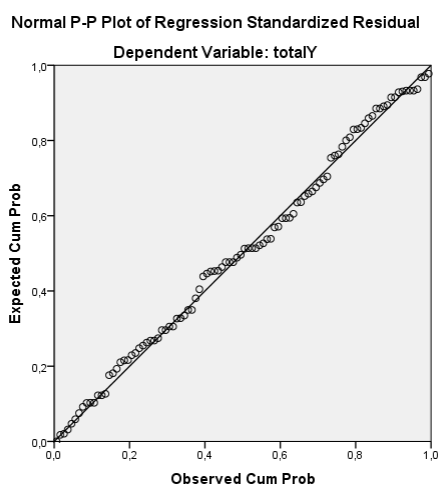
Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup atau memenuhi kriteria, sehingga untuk

**Pengujian Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari: Uji Normalitas, Multikolonieritas, dan Heterokedastisitas.

**a. Pengujian Normalitas**

**Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Data**



**a. Pengujian Multikolinearitas**

**Tabel 4.14 : Hasil Uji Multikolinearitas**

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1	Keselamatan, Kesehatan (X1)	0,731	1,367
2	Disiplin kerja (X2)	0,731	1,367

Sumber: Lampiran VII

Dari tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya dari 90%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala

selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Keseluruhan uji menggunakan program SPSSv for window.

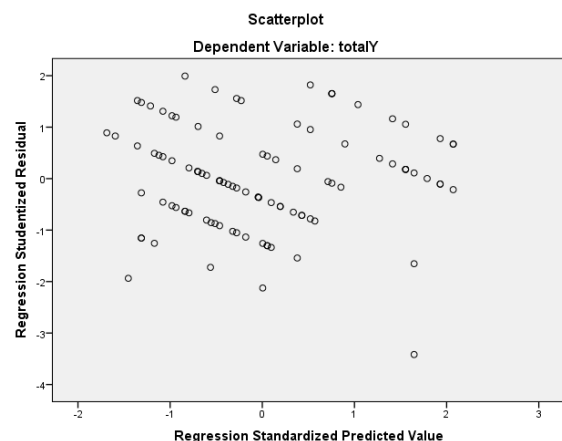
Sumber :Lampiran VII

Setelah dilakukan pengujian ternyata semua data terdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

**b. Pengujian Heterokedastisitas**

**Gambar 4.4 : Hasil Uji Heterokedastisitas**



Sumber :Lampiran VII

Dari hasil uji heterokedastisitas yang telah dilakukan ternyata titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah

#### 4.4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.13** : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

N o	Variabel	Koefisien n Regresi	Standart Error
1	Konstanta	6,175	1,270
2	Keselamatan, kesehatan kerja (X1)	0,075	0,042
3	Disiplin kerja (X2)	0,427	0,067

Sumber: Lampiran VII

Hasil tabel 4.13, dijelaskan sebagai berikut:

### Penguji Hipotesis

#### 4.6.1 Uji t

**Tabel 4.15** : Hasil Uji t

Model	t hitung	t tabel	Sig
X1	1,787	1,660	0,037
X2	6,333	1,660	0,000

Sumber: Lampiran VII

Dari tabel 4.15, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

- Hasil uji Keselamatan, Kesehatan Kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,037 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (1,787) > t tabel (1,660) yang berarti bahwa hipotesis Disiplin Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas

angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas

- Konstanta sebesar 6,175, menunjukkan bahwa pada saat Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja konstan, maka nilai Produktivitas Karyawan sebesar 6,175.
- $b_1 = 0,075$  pada Keselamatan, Kesehatan Kerja, menunjukkan bahwa setiap kenaikan Keselamatan, Kesehatan Kerja, maka meningkatkan Produktivitas Karyawan sebesar 0,075. Dengan asumsi Disiplin Kerja tetap konstan.
- $b_2 = 0,427$  pada Disiplin Kerja, menunjukkan bahwa setiap kenaikan Disiplin Kerja, maka meningkatkan Produktivitas Karyawan sebesar 0,427. Dengan asumsi Keselamatan, Kesehatan Kerja tetap konstan.

Kerja Karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mempengaruhi Produktivitas kerja Karyawan yang berarti semakin baik Disiplin Kerja akan berdampak pada semakin tinggi Produktivitas Kerja Karyawan.

- Hasil uji Disiplin Kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (6,333) > t tabel (1,660) yang berarti bahwa hipotesis Disiplin Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa Keselamatan Kerja mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan yang berarti semakin baik Disiplin Kerja akan berdampak pada semakin tinggi Produktivitas Kerja Karyawan.

#### 4.6.2 Uji F

Tabel: 4.16 Hasil Uji F

Model	f hitung	f tabel	Sig
1	23,456	3,09	0,000 <sup>b</sup>

Sumber : Lampiran XVII

Berdasarkan tabel 4.16 dari uji Anova atau uji F menunjukkan bahwa perhitungan statistik menunjukkan nilai f hitung sebesar 23,456 > f tabel 3,09 dan nilai signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas nilai signifikansi 0,05, maka menunjukkan bahwa nilai  $\alpha > 0,05$ . Maka model regresi dapat dikatakan bahwa keselamatan kerja, kesehatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

#### 4.6.3 Koefisien Determinasi

Tabel 4.17 : Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R square	Adjusted R square
1	0,571 <sup>a</sup>	0,326	0,312

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.16 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,326 (33%). Besarnya nilai tersebut menunjukkan besarnya proporsi atau persentase pengaruh yang dapat dijelaskan variabel Keselamatan, Kesehatan Kerja (X1), dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap besarnya variabel terikat, dimana variabel terikat adalah Produktivitas Kerja Karyawan. Sedangkan sisanya 67% dipengaruhi oleh variabel diluar oleh peneliti seperti lingkungan kerja, kompensasi, komitmen kerja dan sebagainya

#### 4.8 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara positif semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin baik Keselamatan, Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja, maka mengakibatkan semakin tinggi pula

Produktivitas kerja Karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan hepotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pengaruh secara parsial Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja, terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,037 dan lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (1,787) > t tabel (1,660) yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa Keselamatan, Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Artinya bahwa ada pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Meneurut penelitian Bella Gloria Ukhisia, Retno Astuti, dan Arif Hidayat(2013) . Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan, Kesehatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan

lebih kecil dari 0,05 dan  $t$  hitung (6,333) >  $t$  tabel (1,660) yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya Menurut penelitian Gunawan Bagoes Dp (2015). Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja di PTPN XII Kali Sepanjang Glenmore.

- b. Pengaruh secara simultan Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja, terhadap produktivitas kerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja, terhadap produktivitas kerja Karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja, terhadap produktivitas kerja Karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan secara simultan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya Ade Elvita (2013) hasil penelitian menunjukkan Program Keselamatan & Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian pengolahan kakao pada PT. Tri Bakti Sarimas.

## KESIMPULAN

Dengan pengujian secara statistik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Keselamatan, kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara XII (persero) Kebun Mumbul Jember
- b. Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara XII (persero) Kebun Mumbul Jember. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya Disiplin Kerja yang baik dan sesuai dengan keinginan perusahaan maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.

## Saran

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Perusahaan harus memperhatikan dan meningkatkan lagi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) agar produktivitas karyawan dapat ditingkatkan lagi. Selain itu, juga dapat membuat karyawan lebih nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan tempat kerja yang nyaman bagi para karyawan, alat-alat perlindungan kerja yang lengkap,

siklus udara di tempat kerja bagus, dengan demikian karyawan akan lebih semangat untuk bekerja. Apabila K3 di perusahaan tidak baik, maka karyawan tidak dapat bekerja dengan baik, karyawan akan mengalami ketakutan akan gangguan psikis, luka-luka atau cedera dan sebagainya.

2. Perusahaan harus lebih memperhatikan disiplin kerja karyawan agar produktivitas karyawan dapat lebih ditingkatkan lagi. Disiplin karyawan dalam hal ini adalah kehadiran dari karyawan yang tidak maksimal, hal ini bisa diakibatkan karyawan sakit (dalam hal ini sakit yang dimaksud adalah sakit yang disebabkan oleh kecelakaan kerja yang dialami oleh karyawan pada saat melakukan pekerjaan), alfa (dalam hal ini perusahaan harus memberi sanksi yang tegas terhadap karyawan yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas). Selain itu, juga dari tingkat pelanggaran kerja karyawan dalam hal menggunakan alat perlindungan kerja dan alat-alat produksi. Apabila masih ada karyawan yang tidak mematuhi disiplin kerja, pihak perusahaan berhak memberikan sanksi tegas terhadap karyawan tersebut. Sanksi disini bisa berupa skorsing atau

pemecatan karyawan apabila karyawan tersebut tidak lagi menghiraukan disiplin kerja dan teguran dari atasan

3. Karyawan harus selalu menggunakan alat-alat perlindungan kerja (helm, sepatu, masker, dll) agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Selain itu, karyawan harus paham menggunakan alat-alat produksi sesuai dengan yang telah disampaikan oleh atasan. Dari disiplin kerja, karyawan harus lebih disiplin lagi dalam bekerja agar mendapatkan hasil yang maksimal. Dalam hal ini juga dibutuhkan kesadaran dari karyawan itu sendiri, seperti menggunakan alat-alat perlindungan kerja, menggunakan alat-alat produksi, dan disiplin kerja. Apabila karyawan tidak mempunyai rasa kesadaran tersebut, maka akan terjadi dampak yang tidak baik, seperti terjadinya kecelakaan kerja dan pemecatan karyawan.

Selain itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya yang menganalisa Produktivitas karyawan, agar menggunakan variabel bebas yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini seperti Kompensasi dan Lingkungan Kerja, untuk mengetahui bagaimana pengaruh yang signifikan pada variabel-variabel tersebut.

- Handoko T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-9, BPFE : Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Ke- 17. Jakarta: PT. Bumi Aksara  
([idb4.wikispaces.com/file/view/rd4005.pdf](http://idb4.wikispaces.com/file/view/rd4005.pdf))
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Marnis. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Fakultas Ekonomi Universitas Riau, Pekanbaru.
- Agustini. 2011. *Strategi Bisnis 60 Cara Cerdas Mengelola dan Mengembangkan Perusahaan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Salemba Empat.
- Tohardi, Ahmad, 2002, *Pengantar Manajemen Strategik*, Penerbit Bina Pustaka, Jakarta
- T. Lestari dan Erlin Trisyulianti (2007). *Hubungan Keselamatan dan Kesehatan (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus: Bagian Pengolahan PTPN VIII Gunung Mas, Bogor)*. <http://journal.ipb.ac.id/index.php/jmanajemen/article/viewFile/1601/664>
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Strisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Fathoni, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Soejono, 2000. *Sistem dan Prosedur Kerja, edisi kelima*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Suma'mur. 2001. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, CV Haji Masagung, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Daryanto. (1993). *Teknologi Kerja Logam*. Jakarta: Erlangga
- Anwar P. Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

- Muhammad, Sabir. 2009. *Modul Menerapkan Prosedur Kesehatan*.  
[http://www.wordpress.com/.../modul-menerapkan-prosedur\\_kesehatan.doc](http://www.wordpress.com/.../modul-menerapkan-prosedur_kesehatan.doc).  
Diakses 29 September 2010.
- Putut Hargiyarto. *Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Pencegahan Kecelakaan Kerja*. <http://www.eprints.uny.ac.id/1237/>.  
Diakses 6 Oktober 2010.
- Suwatno, dan Tjutju. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alvabeta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2003, *Produktivitas*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Tohardi, Ahmad, 2002, *Pengantar Manajemen Strategik*, Penerbit Bina Pustaka, Jakarta
- Topobroto HS; Kebijakan dan Kondisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Indonesia  
(*Policy and Condition of Occupational Safety and Health in Indonesia*);  
ILO-Jakarta; 2002