

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. NUSA PUSAKA KENCANA TEBING TINGGI**

SKRIPSI

Oleh:

ASMI HAJIAH
NIM: 51.14.3.177



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA**

2018

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN

**DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT. NUSA PUSAKA KENCANA TEBING TINGGI**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana (S1) Pada Jurusan Ekonomi Islam
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN
Sumatera Utara

Oleh:

ASMI HAJIAH
NIM: 51.14.3.177



PRC

AM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
2018**

Surat Pernyataan

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ASMI HAJJIAH
Nim : 51143177
Tempat/Tgl Lahir : Rantau Prapat, 06 Mei 1996
Pekerjaan : Mahasiswi
Alamat : Jl. Gunung Bendahara No. 11 A Binjai

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul "PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. NUSA PUSAKA KENCANA TEBING TINGGI" benar asli karya saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebut sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikianlah surat ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 24 Oktober 2018

Yang membuat pernyataan



ASMI HAJJIAH

PERSETUJUAN

Skripsi berjudul:

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. NUSA
PUSAKA KENCANA TEBING TINGGI**

Oleh:

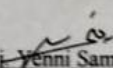
Asmi Hajjah
Nim: 51.14.3.177

Disetujui Sebagai Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

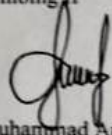
Pada Program Studi Ekonomi Islam

Medan, 19 Oktober 2018

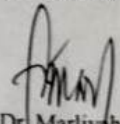
Pembimbing I


Dr. Henny Samri Juliati Nst. MA
NIP: 1979071200912200

Pembimbing II


Dr. Muhammad Arif MA
NIP: 1100000116

Mengetahui,
Ketua Jurusan Ekonomi Islam

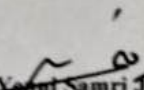

Dr. Marliyah MA
NIP: 197601262003122003

PENGESAHAN


Skripsi berjudul "PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. NUSA PUSAKA KENCANA TEBING TINGGI" an. Asmi Hajjiah, NIM. 51143177 Prodi Ekonomi Islam telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan pada tanggal 08 November 2018. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Prodi Ekonomi Islam.

Medan, 24 Januari 2019
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Prodi Ekonomi Islam UIN-SU

Ketua

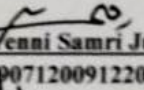

Dr. H. Yenni Samri Juliati Nst. MA
NIP. 1970071200912200

Sekretaris

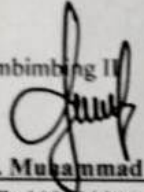

Rani Syahriza S. Th. I. MA
NIP. 198501032011012011

Anggota

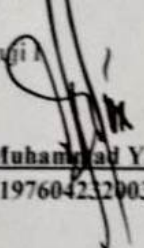
Pembimbing I


Dr. H. Yenni Samri Juliati Nst. MA
NIP. 1970071200912200

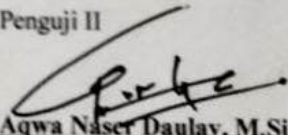
Pembimbing II


Dr. Muhammad Arif. MA
NIB. 110000011

Penguji I

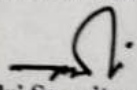

Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag
NIP. 197604232003121001

Penguji II


Aqwa Naser Daulay, M.Si
NIB. 1100000091

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sumatera Utara Medan


Dr. Andri Soemitra, MA
NIP. 197605072006041002

ABSTRAK

Asmi Hajjiah (2018), Nim: 51143177, judul penelitian ini adalah **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Nusa Pusaka Kencana Tebing Tinggi**. Dibawah bimbingan Ibu Dr. Hj. Yenni Samri Juliati Nst, MA sebagai Pembimbing Skripsi I dan Bapak Dr. Muhammad Arif, MA sebagai Pembimbing Skripsi II.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan *Non Probability Sampling*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 95 responden. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pada variabel terikat yaitu variabel produktivitas kerja karyawan dan variabel bebas yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja pada PT. Nusa Pusaka Kencana Tebing Tinggi. Metode yang analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Semua pernyataan valid, reliabel dan normal. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, berdasarkan pengujian yang dilakukan, hasil penelitian ini menunjukkan dengan nilai koefisien 0,749 dapat dilihat pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1) dan 0,455 pada variabel Disiplin Kerja (X_2). Setiap kenaikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebesar 1%, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Nusa Pusaka Kencana Tebing Tinggi sebesar 74,9%. Hal ini menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan setiap kenaikan disiplin kerja sebesar 1% maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 45,5%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memiliki hubungan terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada nilai *R square* sebesar 0,913 yang menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja dapat dijelaskan dengan produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 91,3% mampu menjelaskan variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan (Y) sedangkan sisanya sebesar 8,7%. Kesimpulan dari penelitian ini adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nusa Pusaka Kencana Tebing Tinggi.

Kata Kunci: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum W r.W b.

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT, yang telah memberikan kenikmatan berupa Iman, Islam dan juga kesehatan serta kekuatan kepada penulis, walaupun dengan langkah tertatih-tatih. Namun dengan penuh keyakinan dan Ridho Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sembari dengan senantiasa berdoa semoga kita semua termasuk orang-orang yang diberkahi-Nya. Selanjutnya shalawat dan salam disampaikan kepada Rasul Al-Amin Muhammad SAW yang telah membawa risalah Islam berupa ajaran yang hak lagi sempurna bagi manusia dan seluruh penghuni alam ini.

Untuk melengkapi tugas-tugas perkuliahan dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar sarjana dalam Ilmu Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, maka penulis menyusun skripsi ini dengan judul **"PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. NUSA PUSAKA KENCANA TEBING TINGGI"** dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mengalami kesulitan maupun hambatan, namun berkat adanya bantuan dari berbagai pihak dan izin dari Allah SWT, maka segala kesulitan dan hambatan tersebut dapat penulis hadapi sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.

Unuk itu melalui kata pengantar ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua penulis ayahanda tercinta Drs. H. M. Alfian M.Pd dan ibunda tercinta Dra. Hj. Elektrini Halilintar yang telah memberikan curahan kasih sayang, perhatian, pengorbanan, bimbingan serta doa sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan penuh semangat dan tanggung jawab.

2. Bapak Prof. Dr. H. Saidurrahman, M. Ag sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UIN SU).
3. Bapak Dr. Andri Soemitra, MA sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
4. Ibu Dr. Marliyah, M.Ag sebagai Ketua Jurusan Ekonomi Islam Prodi Ekonomi Islam.
5. Ibu Hj. Dr. Yenni Samri Juliati Nasution, MA sebagai Sekretaris Jurusan Ekonomi Islam Prodi Ekonomi Islam.
6. Ibu Hj. Dr. Yenni Samri Juliati Nasution, MA sebagai Pembimbing Skripsi I dan Bapak Dr. Muhammad Arif, MA sebagai Pembimbing Skripsi II yang telah meluangkan waktu dan memberi banyak arahan dan saran yang baik dalam penyelesaian skripsi ini. Terima kasih atas kesabarannya dalam membimbing penulis selama ini, semoga amal kebaikan Ibu dan Bapak dibalas oleh Allah SWT.
7. Ibu Rahmi Syahriza S. Th. I, MA sebagai Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan arahan dan masukan di proposal skripsi sebelumnya.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmu dan nasehat selama di bangku perkuliahan.
9. Untuk kedua abang saya M. Albi Putra STP dan M. Arfan Fahmi S.Sterima kasih atas dukungan, motivasi dan doanya.
10. Teruntuk sahabat-sahabatku Cherrybell (Husnil Khotimah Hasibuan, Imelia Suprida, Khairun Nisa Akmaliyah, Meuthia Amalia Parinduri, Tia Lestari dan Yola Lili Rahma) yang selalu memberikan dukungan serta semangat di waktu empat tahun ini.
11. Teruntuk Arridho Fadhil Auliya, Shelvi Azmi dan Sherly Sintia yang selalu memberikan semangat, motivasi dan membantu skripsi ini dapat terselesaikan.
12. Buat teman-teman EMS-C dan semua pihak-pihak yang tidak

bisa saya sebutkan satu persatu disini, terima kasih kesediaan waktunya untuk membantu selesainya skripsi ini. Semoga Allah membalas semua kebaikan yang telah kalian berikan, Amin.

Akhirnya penulis sampaikan terima kasih kepada semua pihak, semoga bantuan yang diberikan mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Semoga skripsi ini berguna bagi Agama, Bangsa dan Negara, khususnya sendiri.

Wassalamua'alaikum W r.W b.

Medan, Oktober 2018

Penulis

ASMI HAJIAH

51.14.3.177

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN	
PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAAN	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	
viii	
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN TEORITIS	11
A. Kajian Teoritis	11
1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	11
a. Pengertian K3	11
b. Tujuan Penerapan K3	12
c. Faktor yang Mempengaruhi K3	
13	
d. Strategi Meningkatkan K3	15
e. Indikator K3	15

f. K3 dalam Perspektif Islam.....	18
2. Disiplin Kerja.....	19
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	19
b. Jenis-jenis Disiplin Kerja.....	20
c. Proses Terbentuknya Disiplin Kerja.....	21
d. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	22
e. Indikator Disiplin Kerja.....	23
f. Disiplin dalam Perspektif Islam.....	24
3. Produktivitas Kerja.....	25
a. Pengertian Produktivitas Kerja.....	25
b. Pengukuran Produktivitas Kerja.....	26
c. Tujuan dan Manfaat Produktivitas Kerja.....	27
d. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	27
e. Indikator Produktivitas Kerja.....	29
f. Produktivitas dalam Perspektif Islam.....	29
B. Kajian Terdahulu.....	30
C. Kerangka Teoritis.....	34
D. Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
A. Pendekatan Penelitian.....	36
B. Lokasi Penelitian.....	36
C. Populasi dan Sampel.....	36
D. Teknik dan Instrumen Penelitian.....	38
E. Defenisi Operasional.....	39
F. Teknik Analisis Data.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	47

1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	47
2. Visi Misi Perusahaan.....	48
3. Struktur Organisasi Perusahaan.....	49
B. Deskripsi Hasil Penelitian.....	50
1. Identifikasi Responden.....	50
2. Deskriptif Variabel Penelitian.....	53
C. Uji Persyaratan Analisis.....	58
1. Uji Validitas.....	58
2. Uji Realibilitas.....	60
D. Uji Asumsi Klasik.....	60
1. Uji Normalitas.....	60
2. Uji Multikolinearitas.....	63
3. Uji Heteroskedastisitas.....	64
E. Uji Hipotesis.....	67
1. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	67
2. Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	68
3. Uji Signifikan Simultan.....	69
F. Analisis Regresi Linear Berganda.....	71
BAB V PENUTUP.....	73
A. Kesimpulan.....	73
B. Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA.....	75
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel		
Tabel 1.1	Data Kasus Kecelakaan Kerja di Indonesia.....	3
Tabel 1.2	Data Kecelakaan di PT. Nusa Pusaka Kencana.....	4
Tabel 1.3	Absensi Mandor Pupuk.....	5
Tabel 1.4	Absensi Mandor EFB.....	6
Tabel 1.5	Absensi Mandor 1.....	6
Tabel 1.6	Absensi Mandor C.....	6
Tabel 1.7	Absensi Mandor B.....	7
Tabel 1.8	Absensi Mandor H&P.....	8
Tabel 1.9	Absensi Mandor OPRS.....	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 3.1	Penentuan Jawaban Kuesioner.....	39
Tabel 3.2	Indikator Variabel K3.....	39
Tabel 3.3	Indikator Variabel Disiplin Kerja.....	40
Tabel 3.4	Indikator Variabel Produktivitas Kerja.....	41
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	51
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	52
Tabel 4.5	Jawaban Responden Mengenai K3.....	53
Tabel 4.6	Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja.....	55
Tabel 4.7	Jawaban Responden Mengenai Produktivitas Kerja.....	56
Tabel 4.8	Hasil Pengujian Validitas K3.....	58
Tabel 4.9	Hasil Pengujian Validitas Disiplin Kerja.....	59
Tabel 4.10	Hasil Pengujian Validitas Produktivitas Kerja.....	59
Tabel 4.11	Hasil Pengujian Realibilitas.....	60
Tabel 4.12	Hasil Uji Normalitas.....	63

Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinearitas.....	64
Tabel 4.14	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	66
Tabel 4.15	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	67
Tabel 4.16	Uji t.....	68
Tabel 4.17	Uji F.....	70
Tabel 4.18	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar		
Gambar 2.1	Kerangka Teoritis.....	34
Gambar 4.1	Histogram <i>Display Normal Curve</i>	61
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas.....	62
Gambar 4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	65

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Oleh sebab itu 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 professional, terpercaya, berkompeten dan tekun adalah kunci bagi perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

Sumber Daya Manusia dengan tingkat produktivitas yang maksimal sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan dan produktivitas menjadi salah satu sorotan utama ketika sebuah perusahaan mengalami kemunduran. Produktivitas merupakan indikator utama bagi kemajuan sebuah perusahaan, sehingga peningkatan produktivitas semua bagian sistem merupakan suatu cara untuk meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi perusahaan tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain adalah mengenai pekerjaan yang menarik, upah yang baik, keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, lingkungan dan suasana kerja yang baik, promosi karyawan dan pengembangan diri, serta tingkat

kedisiplinan dan kesetiaan kepada pimpinan kerja.¹

Tidak mudah bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman guna memotivasi karyawan agar mereka terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh. Faktor keamanan dan perlindungan kerja 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 dengan baik. Diharapkan karyawan yang seperti ini akan memiliki produktivitas kerja yang maksimal. Salah satu upaya dalam menerapkan perlindungan bagi karyawan adalah dengan melaksanakannya program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Menurut Lubis, 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.²

Di Indonesia angka kecelakaan kerjanya masih tinggi. Pada tahun 2011, tercatat 96.314 kasus dengan korban meninggal 2.144 orang dan mengalami cacat sebanyak 42 orang. Berdasarkan data ILO (International Labour Organization) organisasi perburuhan nasional, kerugian akibat kecelakaan kerja di Indonesia mencapai Rp 280 triliun pertahun. Dengan budaya keselamatan dan kesehatan kerja kita diharapkan dapat menurunkan biaya risiko dan perusahaan akan lebih untung. Secara umum, angka yang dilaporkan pemerintah mengenai kecelakaan kerja sebagai

¹ Anoraga, Pandji, *Manajemen Bisnis* (Jakarta: PT.Rineka Cipta, 2005). Hlm 102

² Christina, Yuni, dalam jurnal "*Pengaruh budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Proyeksi Kontruksi*", 2012. Hlm 6

berikut:

Tabel 1.1
Data Kasus Kecelakaan Kerja di Indonesia dari Tahun 2008-2013

Tahun	Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja	Meninggal	Cacat Total	Cacat Sebagian	Cacat Fungsi	Sembuh
2008	93.823	2.124	44	2.547	4.018	85.090
2009	96.314	2.144	42	2.713	4.380	87.035
2010	98.711	1.965	31	2.313	3.662	78.722
2011	109.696	31.195	45	35.285	108.945	86.354
2012	117.949	29.544	43	39.704	128.312	95.746
2013	93.578	23.384	51	27.054	104.976	98.632

Sumber: PT. Jamsostek dan Depnaker RI

Dari data diatas, rata-rata kecelakaan kerja mencapai lebih dari 100.000 kasus pertahun. Data di atas diambil dari 9 juta orang pekerja formal yang menjadi anggota program jamsostek dari total 100 juta orang pekerja di seluruh Indonesia. Artinya, terdapat 90 juta buruh di Indonesia yang tidak dilindungi keselamatan dan kesehatan kerjanya.

Berbagai tuntutan tentang masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ini, menyadarkan perusahaan harus memberi perhatian lebih dalam memenuhi tanggung jawabnya untuk memberikan perlindungan pada karyawan.

Memperhatikan hal tersebut, maka pengaruh program Keselamatan

dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan menjadi penting untuk dikaji, karena faktor tersebut dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan dalam tujuannya mencapai visi dan misi perusahaan. Pada penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Nusa Pusaka Kencana. PT. Nusa Pusaka Kencana pada pelaksanaannya sudah menerapkan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Hal ini menunjukkan bahwa PT. Nusa Pusaka Kencana sangat memperhatikan keselamatan dan kesehatan karyawannya.

Adapun kegiatan/pekerjaan di PT. Nusa Pusaka Kencana untuk kebun sawitnya adalah penyemprotan, penabur pupuk sampai panen hingga pengangkutan yang dilakukan oleh supir truk. Pada pekerjaan ini peluang terjadinya kecelakaan kerja mungkin dapat terjadi dan cenderung akan terjadi.

Tabel 1.2
Data Kecelakaan di PT. Nusa Pusaka Kencana Tebing Tinggi Tahun 2012-2017

Tahun	Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja
2012	19
2013	14
2014	23
2015	18
2016	30
2017	34

Sumber: PT. Nusa Pusaka Kencana Tebing Tinggi

Hasil pendapat dari dari Bapak Sukamto, bahwa manajemen perusahaan telah melakukan penerapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan maksimal. Hal ini dibuktikan dengan diraihnya piagam penghargaan "Nihil Kecelakaan Kerja (*Zero Accident*)" dari Bapak Bupati Serdang Bedagai pada Tahun 2016. Tetapi dalam pengamatan yang dilakukan oleh peneliti masih ada beberapa karyawan yang tidak mematuhi dan melaksanakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam perusahaan seperti pada saat penyemprotan

karena lalai cairannya terkena tangan, pada saat pemupukan terkena mata karena lupa memakai kacamata dan pada saat memanen terkena duri, kejatuhan serbuk sawit sampai kejatuhan buah sawitnya karena lupa memakai alat pelindung.³ Hal ini berkaitan dengan disiplin kerja karyawan itu sendiri, karena tidak mematuhi dan melaksanakan peraturan mengenai pemakaian perlengkapan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan itu sendiri.

Berkaitan dengan bahaya yang akan timbul dalam bekerja, kedisiplinan dalam bekerja menjadi salah satu paling penting ketika keteledoran yang terjadi dapat mempengaruhi keselamatan karyawan. Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaannya untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. 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 berproduksi tinggi. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran karyawan setiap hari, ketetapan jam kerja, mengenakan pakaian kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan seperti pakaian pelindung dan alat pelindung lainnya. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan produktivitas.

Tabel 1.3
Absensi Tidak Hadir Mandor Pupuk 2018

No.	Nama	Bulan					
		April	Mei	Juni	Juli	Agt	Sept
1	Suyani	2	5	6	5	2	-
2	Rani	4	4	4	4	2	-
3	Siti Masitah	1	3	4	2	4	-
4	Yani	3	3	8	5	2	-

³ Sumber dari hasil wawancara dengan Bpk. Sukamto Kepala TU sekaligus penanggung jawab K3 di PT. Nusa Pusaka Kencana

5	Ramadi	1	4	3	2	2	-
6	Irwandi	3	1	4	3	2	-
7	Darmawati	3	4	4	2	3	-
8	Salmini	3	5	4	3	1	-
9	Deri Iswanto	4	3	4	5	3	-
10	Surya W.K	2	1	6	2	4	-
11	Rubinem	2	3	4	2	2	-
12	Hendrik	2	1	9	6	2	-
13	Sri Umiyati	2	5	5	4	2	-
14	Sabariah	3	4	7	7	3	-
15	Nurlis Hsb	-	6	3	2	2	4
16	Irwansyah P	-	6	1	2	2	-
17	M. Tondi Purba	-	4	10	6	4	1
18	M. Hamdani	-	3	6	7	4	-
19	M. Efendi	-	2	-	2	2	-
20	Adi Anugerah	-	2	-	2	5	-
21	M. Dandi	-	4	-	2	1	-
22	Adi Askara Putra	-	3	-	6	-	-

Tabel 1.4
Absensi Tidak Hadir Mandor EFB 2018

No.	Nama	Bulan					
		April	Mei	Juni	Juli	Agt	Sept
1	Muhammadsyah	2	1	-	-	3	-
2	Abu Bakar	-	3	5	1	1	-
3	Irianto	1	2	1	5	1	1
4	Bambang	-	2	-	4	2	-
5	Takdir A.D	1	2	1	1	4	-
6	Aris	5	4	4	5	1	2
7	Sugiman	1	2	-	1	-	-
8	Yulianwar	-	3	4	4	4	-
9	Arianto	4	3	4	4	4	3
10	Aditya	4	3	4	2	-	-
11	M.Hamdani	4	-	-	-	-	2
12	Pras Aditia	4	3	2	-	2	2

Tabel 1.5
Absensi Tidak Hadir Mandor 1 2018

No.	Nama	Bulan					
		April	Mei	Juni	Juli	Agt	Sept
1	Kasmirih	-	1	1	-	-	-

2	Hasbunaf	-	-	-	1	-	-
3	Sarah	2	2	1	5	-	2
4	Sugi	-	-	4	4	2	-
5	Rinaldi	-	1	1	1	-	1
6	Irmansyah	-	1	2	5	3	4
7	Heri	-	-	-	1	6	5
8	Nopto	-	2	-	4	-	3
9	W. Hutapea	-	-	-	4	2	-
10	Suriono	-	-	2	2	4	-
11	M. Suheri	1	1	-	-	1	1
12	Azis Firy	-	-	1	-	4	1
13	Pramto	-	-	-	1	2	-
14	Ramny	-	-	-	-	-	-

Tabel 1.6
Absensi Tidak Hadir Mandor C 2018

No.	Nama	Bulan					
		April	Mei	Juni	Juli	Agt	Sept
1	Suprayadi	-	-	-	1	-	5
2	Siumar	2	8	-	1	1	5
3	Sumiran	-	-	-	-	-	-
4	Sumaidi	1	-	1	-	2	1
5	Bambang	-	-	1	1	3	-
6	Hardianto	-	1	2	2	2	2
7	Junian	-	-	-	3	-	-
8	Sarjono	-	-	-	3	1	1
9	Suwarno	1	-	-	-	1	-
10	Darmawangsa	4	-	-	-	-	2
11	Amsar	2	-	4	-	1	-
12	Syahrul	2	1	2	-	1	1
13	Kurniawan	1	1	2	-	-	2
14	Jbko	1	3	1	-	4	2
15	M. Satriawan	2	-	-	-	3	5
16	Budi	-	-	-	2	1	1
17	Hary	-	-	-	1	-	-
18	Ridwan	-	-	-	2	1	-
19	Hasanul	-	-	-	1	-	-
20	Fredy	-	-	-	3	-	-

Tabel 1.7
Absensi Tidak Hadir Mandor B 2018

No.	Nama	Bulan					
		April	Mei	Juni	Juli	Agt	Sept
1	Fery	-	-	1	4	-	1

2	Dahlan	-	-	-	2	1	4
3	Andre	-	-	2	1	-	3
4	Suhendra	3	-	2	1	2	3
5	Rusmanto	-	-	1	1	3	4
6	Sugimin	2	2	2	-	2	1
7	Karli	1	-	4	1	-	3
8	Sahril	1	-	3	2	1	1
9	Arjuna	2	1	2	1	1	1
10	Supriadi	-	1	2	-	-	2
11	Jaka	6	1	-	2	1	3
12	Poniran	1	-	1	1	1	1
13	M. Ishak	2	-	-	1	-	1
14	Bambang	-	-	3	2	4	1
15	Sugiman	-	-	-	1	3	3
16	Tomi	-	-	-	1	1	4
17	Benny	-	-	-	1	-	-
18	Hendra	-	-	-	2	1	-
19	Kosyono	-	-	-	1	-	-
20	Sugito	-	-	-	1	-	-
21	Nasrul	-	-	-	3	-	3

Tabel 1.8
Absensi Tidak Hadir Mandor H & P 2018

No.	Nama	Bulan					
		April	Mei	Juni	Juli	Agt	Sept
1	Ihwani	2	3	2	-	3	2
2	Irwansyah	1	1	4	-	-	-
3	Ismail	2	1	5	-	-	-
4	Yunus	4	1	7	-	-	-
5	M. Frimo	4	2	3	-	-	-
6	Darsito	7	2	4	-	-	-
7	Ari Putra	2	1	4	-	-	-
8	Latifah	1	-	3	2	-	-
9	M. Tondi	5	7	2	1	-	-
10	Rabani	-	1	2	-	-	-
11	Sukardi	-	-	-	-	2	3
12	Siumar	1	-	1	1	1	-

Tabel 1.9
Absensi Tidak Hadir Mandor OPRS 2018

No.	Nama	Bulan					
		April	Mei	Juni	Juli	Agt	Sept
1	Elfi	-	-	2	-	3	2
2	Saitern	-	1	4	-	-	-

3	Wagiman	-	1	3	-	-	-
4	Paenah	-	1	-	3	-	-
5	Dedy	-	2	3	2	2	-
6	Suparman	-	-	2	2	-	-
7	Darwin	2	1	2	1	-	-
8	Suyanti	1	-	3	2	1	-
9	Sucipto	-	3	2	1	-	-
10	M. Zainal	-	1	2	-	-	-
11	Agus Efendi	-	-	-	-	2	3
12	Adi	1	-	1	1	1	-
13	Tari	-	2	-	1	-	1
14	Sukini	-	2	-	1	-	1
15	Dea	-	1	-	2	-	1
16	Patma	-	1	-	-	-	-

Sumber: PT. Nusa Pusaka Kencana Tebing Tinggi

Maka dari itu, peneliti memiliki tujuan untuk melihat pengaruh antara program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya program K3, diharapkan karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, peneliti merasa tertarik untuk membuat suatu kajian yang lebih mendalam mengenai masalah tersebut dengan judul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nusa Pusaka Kencana Tebing Tinggi”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah di uraikan sebelumnya, maka penulis mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Kurangnya keamanan atau tidak adanya pengawasan pada saat bekerja
2. Kurangnya kesadaran karyawan akan pentingnya keselamatan pada saat bekerja
3. Kurangnya kepedulian karyawan akan kesehatannya sendiri

C. Pembatasan Masalah

Untuk menyederhanakan permasalahan agar nantinya masalah mengarah pada tujuan yang akan dicapai, maka peneliti memberikan batasan masalah. Oleh sebab itu, penulis membatasi hanya berkaitan dengan “Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Nusa Pusaka Kencana Tebing Tinggi”.

D. Perumusan Masalah

1. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
3. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengkaji dan menganalisis sejauh mana besarnya pengaruh penerapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk mengkaji dan menganalisis sejauh mana besarnya pengaruh penerapan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Untuk mengkaji dan menganalisis sejauh mana besarnya pengaruh penerapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai

berikut:

1. Bagi peneliti
 - a. Dapat memperluas wawasan, pengetahuan dan pengalaman kedalam bidang sesungguhnya.
 - b. Sebagai aplikasi dari ilmu yang telah diperoleh penulis selama perkuliahan.
 - c. Untuk memperoleh pengalaman yang sifatnya praktis, menambah pengetahuan dan wawasan.
2. Bagi Universitas
 - a. Sebagai sumber informasi dikemudian hari bagi mereka yang mengadakan penelitian.
 - b. Sebagai bahan masukan untuk mengevaluasi sejauh mana kurikulum yang diberikan mampu memahami kebutuhan tenaga kerja yang terampil dibidangnya.
3. Bagi perusahaan

Dapat digunakan untuk melihat kebutuhan karyawan dalam program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan disiplin kerja karyawan agar produktivitas kerja karyawan meningkat.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Kajian Teoritis

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

a. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Masalah keselamatan dan kesehatan kerja menjadi sangat penting, karena dengan terwujudnya keselamatan dan kesehatan kerja berarti dapat menekan biaya operasional pekerjaan. Apabila dalam melaksanakan pekerjaan terjadi kecelakaan, maka akan bertambah biaya

pengeluaran, yang pada akhirnya mengurangi keuntungan perusahaan. Dalam kasus kecelakaan yang berat, kerugian yang ditimbulkan tidak hanya menyangkut aspek financial (dana), tetapi bisa menyebabkan cacat pada pekerja bahkan mungkin meninggal dunia.

Keselamatan kerja sebenarnya sudah diupayakan oleh manusia sudah sejak lama. Dalam melaksanakan pekerjaan, secara tidak sengaja dalam keadaan sadar atau tidak sadar, manusia pernah mengalami kecelakaan yang mengakibatkan cedera bahkan mungkin sampai merenggut nyawa. Dari kenyataan tersebut, manusia berusaha untuk tidak mengalami kecelakaan atau kejadian serupa tidak akan terulang lagi. Tentunya cara-cara yang diterapkan pada zaman dahulu berbeda dengan yang diterapkan sekarang. Yang jelas upaya yang dilakukan adalah dengan memperbaiki peralatan kerja dan cara (sistem) kerjanya.

Menurut Mangkunegara, keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja.⁴

Menurut Dangur Konradus, program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari kecelakaan kerja (*zero accident*) dan tidak terjadi gangguan kesehatan pada pekerja, keluarga, masyarakat dan lingkungan sekitar.⁵

Mutiara S, Pangabeian mengatakan bahwa, keselamatan kerja meliputi perlindungan karyawan dari kecelakaan di tempat kerja. Sedangkan kesehatan kerja, merujuk kepada kebebasan karyawan dari penyakit secara fisik maupun mental.⁶

⁴ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2011), hlm. 161

⁵ Dangur Konradus, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, (Jakarta: Litbang Dangur & amp: Patners, 2006), hlm. 118.

⁶ Mutiara S, Pangabeian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), hlm. 113.

Sedangkan menurut Veithzal Rivai, keselamatan dan kesehatan kerja merujuk pada kondisi-kondisi fisiologis fisik dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.⁷

Dari beberapa pengertian diatas, dapat di ambil kesimpulan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada karyawan dari bahaya sakit, kecelakaan dan kerugian akibat melakukan pekerjaan, sehingga para pekerja dapat bekerja dengan selamat. Dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

b. Tujuan Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

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, tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis.
- 2) Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya selektif mungkin.
- 3) Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- 4) Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.

⁷ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2005), hlm. 411.

- 5) Agar meningkatkan keairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- 6) Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- 7) Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Sedarmayanti menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja (K3), yaitu:⁸

1) Kebersihan

Kebersihan merupakan syarat utama bagi pegawai agar tetap sehat, dan pelaksanaannya tidak memerlukan banyak biaya. Untuk menjaga kesehatan, semua ruangan hendak tetap dalam keadaan bersih.

2) Air minum dan kesehatan

Air minum yang bersih dari sumber yang sehat secara teratur hendaknya diperiksa dan harus disediakan secara Cuma-Cuma dekat tempat kerja. Hal ini penting karena ditempat ditempat persediaan air yang disangsikan kebersihannya, dan ditempat kerja terbuka, apabila tidak ada perediaan air bersih, pegawai akan cenderung untuk menyegarkan diri dengan dengan air kotor.

3) Urusan rumah tangga

Kerapihan dalam ruang kerja membantu pencapaian produktivitas dan mengurangi kemungkinan kecelakaan.

4) Ventilasi, pemanas dan pendingin

Ventilasi yang menyeluruh perlu untuk kesehatan dan keserasian para pegawai, oleh karenanya merupakan faktor yang mempengaruhi efisiensi

⁸ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Mandar Maju, 2009), hlm. 86.

kerja. Suhu efektif atau daya pendingin udara, dan kelembaban. Ketiga faktor tersebut dan radiasi memungkinkan untuk menghitung suhu efektif.

5) Tempat kerja, ruang kerja, dan tempat duduk

Seorang pegawai tidak mungkin bekerja jika baginya tidak tersedia cukup tempat untuk bergerak tanpa mendapat gangguan. Dalam keadaan tertentu kepadatan tempat kerja dapat berakibat buruk bagi kesehatan pegawai, tetapi pada umumnya kepadatan termasuk menyangkut masalah efisiensi kerja. Bekerja dengan berdiri dengan terus menerus merupakan salah satu sebab merasa letih yang pada umumnya dapat dihindari.

6) Pencegahan kecelakaan

Pencegahan kecelakaan harus diusahakan dengan meniadakan penyebabnya, apakah merupakan sebab teknis atau yang datang dari manusianya.

7) Pencegahan kebakaran

Pencegahan senantiasa lebih baik pada memendam kebakaran, tetapi harus ditekankan pentingnya peralatan dan perlengkapan lainnya untuk pemadam kebakaran, yang harus dipelihara dengan baik.

8) Gizi

Pembahasan lingkungan tidak dapat lepas tanpa menyinggung tentang masalah jumlah dan nilai gizi makanan para pegawainya. Hasil penelitian menyatakan adanya perbedaan jumlah kerja sesungguhnya dengan keluaran yang dicapai kelompok lain disebabkan oleh perbedaan dalam kebiasaan makan.

9) Penerangan/cahaya, warna, suara bising ditempat kerja

Pemanfaatan penerangan/cahaya dan warna di tempat kerja dengan setepat-tepatnya mempunyai arti penting dalam menunjang keselamatan dan kesehatan kerja. Kebisingan ditempat kerja merupakan faktor yang perlu dicegah atau dihilangkan karena dapat mengakibatkan kerusakan.

d. Strategi Dalam Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Mangkunegara, terdapat usaha usaha dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu:

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

e. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Adapun beberapa indikasi menurut Suma'mur yang menunjukkan bahwa program keselamatan dan kesehatan (K3) telah berjalan dengan baik di dalam perusahaan, yaitu:

- 1) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di embam. Lingkungan kerja dinyatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat dan nyaman.

Suma'mur berpendapat, bahwa unsur pembentukan lingkungan kerja yang baik adalah sebagai berikut:

- a) Memperhatikan ketatarumahtangaan yang baik, meliputi keteraturan di tempat kerja, seperti memberi tanda pada jalan yang sering dilewati karyawan, menyimpan barang-barang sesuai dengan

tempatny, sehingga tidak membuat berantakan.

- b) Peringatan tanda-tanda dengan tujuan memberikan intruksi, pesan peringatan terhadap karyawan, seperti dilarang merokok, dilarang membuang sampah sembarangan, awas tekanan tinggi dan peringatan lainnya.
- c) Penerangan-penerangan yang memadai sangat perlu dalam pencegahan kecelakaan ditempat-tempat yang beresiko gelap agar menghindari resiko terantuk, terjerembab dan lainnya.
- d) Ventilasi dan pengaturan suhu, ventilasi setempat merupakan cara untuk meniadakan debu-debu yang secara eksplosif seperti debu alumunium, magnesium, pati, gabus dan debu lainnya yang dapat diterbangkan udara. Sedangkan pengaturan suhu udara dapat mencegah keadaan terlalu dingin atau terlalu panas yang dapat menyebabkan kondisi yang kurang nyaman bagi pekerja.

2) Alat dan Bahan Kerja

Alat dan bahan kerja juga dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Kecelakaan seperti ini dapat terjadi apabila kondisi mesin atau alat serta bahan produksi yang digunakan tidak memenuhi standart atau siap pakai. Misalnya usia mesin yang cukup tua membuat performa mesin sudah tidak baik lagi, bisa saja mengeluarkan asap berlebih atau memiliki komponen yang rusak, hal ini dapat menjadi faktor kecelakaan kerja. Dalam mengatasi ini, perusahaan harus selalu jeli dalam melakukan pemeriksaan terhadap kondisi alat-alat produksi yang ada, dengan cara melakukan perbaikan, penggantian suku cadang, atau bahkan mengganti dengan mesin atau alat baru jika memang mesin/alat yang lama sudah tidak bisa lagi beroperasi dengan baik dan menimbulkan resiko bagi karyawan pengerjanya.

3) Alat-alat Pelindung Diri

Alat pelindung diri biasanya diberikan untuk melindungi karyawan ketika mereka bekerja menggunakan alat dan bahan kerja yang berbahaya. Alat-alat pelindung diri harus diperhatikan apakah fungsinya telah sesuai

dengan kondisi dan jenis pekerjaan. Alat pelindung diri juga harus dibuat nyaman mungkin sehingga tidak menghalang dan tidak mengganggu karyawan saat bekerja.

Alat pelindung diri saat bekerja biasanya dipakai antara lain:

- a) Kacamata
- b) Sepatu pengaman
- c) Topi/helm pengaman
- d) Pengaman telinga
- e) Sarung tangan
- f) Masker
- g) Alat pengaman pendukung lainnya

4) Pendidikan dan Pelatihan K3

Faktor penyebab kasus kecelakaan kerja yang terjadi pada karyawan perusahaan sebenarnya lebih banyak disebabkan oleh *human error* atau kesalahan manusia itu sendiri. Walaupun ada juga faktor kesalahan dari mesin atau alat yang digunakan, tetapi jika karyawan itu lebih waspada dan terampil dalam menggunakannya, resiko kecelakaan itu dapat diperkecil.

Dalam mengantisipasi kecelakaan kerja yang terdapat didalam perusahaan, manajemen perusahaan perlu melakukan pendidikan dan pelatihan mengenai program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ini kepada para karyawan. Pendidikan dan pelatihan ini bertujuan agar para karyawan memiliki kemampuan dan pengetahuan yang cukup untuk mencegah kecelakaan kerja, mengembangkan konsep pemikiran yang lebih luas pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja, dan antisipasi bagaimana jika terjadi kecelakaan kerja didalam tempat bekerja.

Menurut Suma'mur berbagai cara dilakukan dalam pendidikan dan pelatihan K3 antara lain:

- a) Poster
- b) Film dan slide

- c) Ceramah, diskusi dan konferensi
- d) Perlombaan
- e) Pameran kepustakaan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja
- f) Gerakan keselamatan dan kesehatan kerja

Pendidikan dan pelatihan mengenai program keselamatan dan kesehatan kerja ini sangat penting untuk dilakukan, mengingat semua karyawan memiliki kesadaran yang penuh apa makna keselamatan dan kesehatan kerja didalam dunia pekerjaan mereka. Pendidikan dan pelatihan seperti ini harus secara rutin dilakukan. Hal ini dilakukan agar semua karyawan tetap meningkatkan kesadaran dan pengetahuan mereka secara bekesinambungan.

5) Sarana Penanggulangan Kecelakaan dan Gangguan Kesehatan

Kecelakaan kerja merupakan hal yang cukup sulit untuk ditanggulangi, namun lebih mudah untuk dicegah. Oleh karena itu, keberadaan sarana penanggulangan kecelakaan dan gangguan kesehatan pada sebuah perusahaan haruslah dilengkapi. Sarana yang harus disediakan antara lain P3K, poliklinik ataupun rumah sakit.⁹

Keberadaan lokasi dari sarana dan prasarana penanggulangan ini juga harus diperhatikan. Lokasinya tidak boleh terlalu jauh dari arel perusahaan dengan tujuan apabila ada karyawan yang sakit atau terkena kecelakaan kerja, maka akan lebih cepat pulalah sarana tersebut dijangkau untuk menghindari kondisi yang memburuk. Sarana tersebut harus memiliki prosedur pelayanan yang baik, artinya memiliki kelengkapan peralatan dan tidak terlalu memberatkan karyawan dalam masalah biaya.

f. Keselamatan dan Kesehatan dalam Perspektif Islam

⁹ Suma'mur, *Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKES)*, (Jakarta: Sangung Seto, 2005), hlm. 117.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu program yang dibuat sebagai upaya untuk mencegah timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Dengan mengidentifikasi, mengendalikan dan melakukan monitoring terhadap potensi bahaya.

Kecelakaan yang terjadi akibat pekerjaan dapat mengakibatkan kerugian bagi karyawan dan perusahaan itu sendiri seperti timbulnya luka berat, kecacatan bahkan sampai kematian bagi perusahaan dapat menurunkan tingkat produktivitas. Karena hal itulah kita dalam melakukan pekerjaan senantiasa memperhatikan sisi keselamatan untuk diri sendiri dan orang lain.

Dalam islam keselamatan dalam bekerja terdapat dalam surat Al-Baqarah ayat 195 sebagai berikut:

وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تَلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ ١٩٥

Artinya: "Dan berinvestasilah di jalan Allah, jangan pertemukan dirimu (dan semua yang di bawah kuasa dan kewenanganmu) pada kebinasaan (cedera, penyakit dan kematian), dan berbuat baiklah (hasan) karena Allah mencintai orang-orang yang berlaku baik (muhsin)".¹⁰

Maksud dari penggalan kalimat "jangan pertemukan dirimu pada kebinasaan" yaitu untuk mengharamkan semua tindakan yang membiarkan bahaya, baik dalam bentuk bahan maupun kegiatan, berubah menjadi kecelakaan. Hubungannya dengan K3 agar para karyawan menghindari semaksimal mungkin untuk terkena bahaya atau kecelakaan pada saat melakukan pekerjaan.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Setiap Perusahaan pada umumnya mengingatkan para karyawan yang

¹⁰ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Terjemahan*, (Solo: Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, 2009) hlm. 68.

bekerja dapat memenuhi peraturan yang telah ditetapkan. Dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat.

Pembahasan disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia sempurna, serta tidak luput dari kesalahan dan kekhilafan. Sehubungan dengan itu, banyak ragam pengertian yang berkaitan dengan kedisiplinan yang dikemukakan oleh para ahli.

Menurut Handoko, disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjelaskan standar-standar organisasi.¹¹

Heidjarachman dan Husnan mengungkapkan disiplin adalah setiap perorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.¹²

Sedangkan Hasibuan menggunakan istilah kedisiplinan yaitu kesadaran dan kesediaan dan seseorang menaati semua peraturan perusahaan/organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.¹³

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

¹¹ Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), hlm. 20.

¹² Heidjarachman. Hasan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BEFE, 2002), hlm. 15.

¹³ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hlm. 193.

meningkat.

b. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut G.R. Terry, Disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah, yang terdiri dari:

- 1) *Self imposed Discipline* yaitu disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran yang bukan timbul dari paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.
- 2) *Command Discipline* yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi timbul karena adanya paksaan atau ancaman dari orang lain.¹⁴

Dalam setiap perusahaan, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama yakni yang datang dari adanya kesadaran sendiri. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan adanya semacam paksaan dari luar. Untuk tetap menjaga agar disiplin tetap terpelihara, diperlukan kegiatan pendisiplinan.

c. Proses Terbentuknya Disiplin Kerja

Proses terbentuknya disiplin bermula dari pembuatan norma dalam suatu kelompok. Pembentukan norma dalam suatu kelompok kerja bisa berlangsung dengan berbagai cara, ada yang memakai kata-kata yang diungkapkan oleh atasan atau rekan sekerja sebagai norma aturan dalam bekerja. Menurut Walgito, terbentuknya norma kelompok, dapat dipastikan bahwa individu yang dilibatkan dalam pembuatan norma, tidak atau jarang melanggar norma-norma yang telah digariskan dalam

¹⁴ Fitriani, dalam skripsi *Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaji Terhadap Motivasi dan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kawasan Industri Medan (Persero)*, 2010, hlm. 10.

kelompok.¹⁵

Berdasarkan pandangan Walgito sebagaimana telah dijelaskan maka proses terbentuknya disiplin kerja bermula dari pembuatan norma saat awal dibentuknya kelompok, pembuatan norma tersebut melibatkan partisipasi anggota organisasi. Pelibatan anggota organisasi dalam pembuatan norma mendorong munculnya pengertian dan kesadaran untuk menjadikannya norma pribadi sehingga mau menaati aturan tanpa paksaan demi tercapainya tujuan organisasi.

d. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin adalah kemampuan untuk menguasai diri dan melaksanakan norma-norma yang berlaku dalam kehidupan bersama.

Menurut Hasibuan, menjelaskan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi, diantaranya adalah:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan diterapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para

¹⁵ Yuanita Henny, dalam skripsi *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Disiplin Kerja Karyawan Bank Jateng Cabang Surakarta*, 2007, hlm. 29

bawahannya. Pemimpin harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dan perbuatan.

3) Balasjasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan mempengaruhi kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.

4) Keadilan

Keadilan dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman yang merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5) Pengawasan melekat

Pengawasan melekat penting dilakukan atasan untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan. Atasan secara aktif mengawasi perilaku, gairah kerja dan prestasi bawahan serta memberikan petunjuk sehingga karyawan mendapat perhatian, bimbingan dan pengarahan dari atasannya.

6) Sanksi atau hukuman

Berat rintangan sanksi akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman yang berat akan membuat karyawan takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Hal ini akan membuat sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Penting untuk memiliki seorang atasan yang adil, berani dan tegas untuk menindak karyawan yang telah melanggar aturan. Atasan semacam ini akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan pada suatu perusahaan.¹⁶

Jadi, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan yang bersangkutan. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan tugasnya dengan baik.

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Malayu Hasibuan, indikator disiplin kerja adalah:

- 1) Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
- 2) Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.
- 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
- 4) Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

f. Disiplin dalam Perspektif Islam

¹⁶ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hlm.

Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah sikap menaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan. Sebagaimana dalam firman Allah SW T pada surat An-Nisa' ayat 59 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ
مِنْكُمْ ۖ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ
تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ٥٩

Artinya: "Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan Rasul(Nya), dan ulil amri diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (al-Qur'an) dan Rasul(sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya".¹⁷

Dari ayat diatas terungkap pesan untuk patuh dan taat kepada para pemimpin, dan jika terjadi perselisihan diantara mereka, maka urusannya harus dikembalikan kepada aturan Allah SW T dan Rasul-Nya.

Namun, tingkat kepatuhan manusia kepada pemimpinnya tidak bersifat mutlak. Jka perintah yang diberikan pemimpin bertentangan dengan aturan atau perintah Allah dan Rasul-Nya, maka perintah tersebut harus tegas ditolak dan diselesaikan dengan musyawarah. Namun jika aturan dan perintah pemimpin tidak bertentangan dengan syariat Allah dan Rasul-Nya, maka Allah menyatakan ketidak-sukaannya terhadap orang-orang yang melewati batas.

3. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

¹⁷ Ibid, hlm. 80.

Mengelola sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Perusahaan perlu memikirkan bagaimana mengelola sumber daya manusia agar menjadi manusia yang berproduktivitas tinggi. Produktivitas secara sederhana dapat diartikan sebagai perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*).

Anoraga menyatakan produktivitas adalah konsep universal, yang dimaksud yaitu menyediakan banyak barang dan jasa untuk kebutuhan semakin banyak orang dengan menggunakan semakin sedikit sumberdaya.

Menurut Piagam Oslo, konsep produktivitas adalah sebagai berikut:

- a. Produktivitas adalah konsep universal, yang dimaksud yaitu menyediakan banyak barang dan jasa untuk kebutuhan semakin banyak orang dengan menggunakan semakin banyak orang dengan menggunakan semakin sedikit sumber-sumber daya.
- b. Produktivitas didasarkan pada peningkatan multi disiplin yang secara efektif merumuskan tujuan, rencana pengembangan, dan pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber-sumber daya secara efisien namun tetap menjaga kualitas.
- c. Produktivitas secara terpadu melibatkan semua usaha manusia dengan menggunakan modal, keterampilan, teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber daya lainnya. Tujuannya untuk perbaikan kehidupan yang bermanfaat bagi seluruh kehidupan manusia melalui pendekatan konsep produktivitas secara menyeluruh.¹⁸

Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa konsep produktivitas adalah penggunaan sumber daya yang efisien didasarkan pada peningkatan multi disiplin secara efektif untuk kehidupan yang bermanfaat bagi seluruh jkehidupan manusia.

Sedangkan pengertian produktivitas menurut Hasibuan adalah perbandingan antara *output* dengan *input*, dimana *outputnya* harus

¹⁸ Ibid, hlm. 27.

mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik.¹⁹

Kutipan tersebut menjelaskan bahwa antara pengeluaran dan masukan harus sebanding. Pengeluaran diartikan sebagai hasil yang dicapai sedangkan masukan diartikan sebagai keseluruhan sumber daya yang digunakan. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal, sumber daya yang digunakan harus memiliki nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik.

Berdasarkan defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan pengorbanan yang telah diberikan. Produktivitas yang rendah akan menimbulkan in-efisien dalam penggunaan tenaga kerja yang sekaligus merupakan pemborosan bagi suatu perusahaan.

b. Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk dapat mengukur tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai sesuatu hasil yang lebih baik dan ketentuan yang berlaku (kesuksesan kerja). Tingkat produktivitas kerja karyawan yang dapat diukur adalah:

1) Penggunaan waktu

Penggunaan waktu kerja sebagai alat ukur produktivitas kerja karyawan meliputi:

- a) Kecepatan waktu kerja
- b) Penghematan waktu kerja
- c) Kedisiplinan waktu kerja
- d) Tingkat absensi

2) *Output*

Output yaitu hasil produksi karyawan yang diperoleh sesuai produk yang diinginkan perusahaan. Pengukuran produktivitas digunakan sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong dan efisiensi produksi. Manfaat

¹⁹ Ibid, hlm. 94.

lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan praktisnya sebagai patokan dalam pembayaran upah karyawan.

c. Manfaat Produktivitas

Adapun manfaat peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Menimbulkan komitmen organisasi
- 2) Menimbulkan loyalitas kerja dari para karyawan
- 3) Meningkatkan hasil yang dicapai dengan penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien.
- 4) Meningkatkan prestasi kerja karyawan.
- 5) Meningkatkan prestasi kerja perusahaan.

d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Pelaksanaan produktivitas bertujuan untuk meningkatkan atau memanfaatkan sumber-sumber yang ada agar dapat terlaksana dengan baik. Menurut sinungan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain:

- 1) Pekerjaan yang membutuhkan minat
segala sesuatu pekerjaan yang dilakukan dengan keinginan atau minat yang baik akan mempengaruhi produktivitas kerja mereka.
- 2) Partisipasi pada keputusan yang mempengaruhi keputusan
Apabila karyawan berpartisipasi baik dalam perusahaan maka segala pekerjaan yang diinginkan dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
- 3) Kompensasi tidak langsung
Biasanya orang akan semangat dalam bekerja karena merasa diberi kesenangan dan kesejahteraan melalui tunjangan-tunjangan dari perusahaan.

4) Pengawasan yang berkompeten

Suatu pekerjaan akan berhasil dengan baik dan sesuai dengan standar setelah pengawasan dilakukan oleh pimpinan. Dimana karyawan akan melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya tanpa malas-malas.

5) Kesempatan pengakuan diri

Karyawan akan merasa puas dan merasa terhormat apabila dalam perusahaan memperoleh pengakuan adanya diri karyawan. Dimana dengan adanya pengakuan diri, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja.²⁰

Adapun faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menurut Pandji Anoraga adalah sebagai berikut:

1) Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari organisasi kerja karyawan. Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.

2) Pendidikan

Pada umumnya seseorang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3) Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan dengan motivasi. Kedisiplin dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

²⁰ Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm.

4) Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui *training*, Kursus-kursus, dan lain-lain.²¹

e. Indikator Produktivitas

Adapun indikator menurut Sedarmayanti dalam menilai produktivitas kerja karyawan antara lain yaitu:

- 1) Sikap kerja, sikap kerja adalah kesediaan untuk bekerja bergiliran, dapat menerima tambahan tugas, bekerja dalam satu tim.
- 2) Tingkat keterampilan, tingkat keterampilan adalah kemampuan melaksanakan tugas/pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan kerja yang tersedia.
- 3) Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi merupakan hubungan yang terjadi antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi.
- 4) Manajemen produktivitas, manajemen produktivitas adalah manajemen yang efisiensi mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
- 5) Kewiraswastaan, kewiraswastaan adalah sikap yang mencerminkan kemandirian seseorang dalam suatu organisasi.

f. Produktivitas Menurut Perspektif Islam

Islam juga mengajarkan bahwa bekerja adalah ibadah. Sebab bekerja akan bisa memberikan suatu kehidupan bagi dirinya maupun keluarganya. Hal ini juga memperjelas identitas seorang muslim yang wajib berikhtiar keras untuk meraih prestasi.

Sebagaimana yang difirmankan oleh Allah SW T dalam surat At-Taubah:

²¹ Ibid, hlm. 29-30.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ
إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ١٠٥

Artinya: Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan” (At-Taubah:105).²²

Bekerja dalam hal ini adalah bekerja yang produktif, sama halnya setiap muslim wajib bekerja keras dan berusaha menjadikan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

B. Kajian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah kumpulan hasil-hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dan mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Beberapa hasil dari peneliti terdahulu yaitu:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti (tahun)	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penulis
Galuh (2007)	Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Semangat Kerja	Keselamatan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2), Semangat Kerja (Y)	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap	Penulis menggunakan objek penelitian berupa produktivitas perusahaan

²² Ibid, hlm. 184.

	Karyawan		semangat kerja.	pada PT. Nusa Pusaka Kencana Tebing Tinggi
T. Lestari Erlin Trisyulianti (2007)	Hubungan Keselamatan dan Kesehatan (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus: Bagian Pengolahan PTPN VIII Gunung Mas, Bogor)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1), Produktivitas Kerja (Y)	Secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara program kesehatan dan keselamatan kerja (X1) terhadap produktivitas karyawan (Y)	Penulis menggunakan objek penelitian berupa produktivitas perusahaan pada PT. Nusa Pusaka Kencana Tebing Tinggi
M. Fauzi Syafi'i (2008)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. PG.	Keselamatan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2), Produktivitas Kerja (Y)	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.	Penulis menggunakan objek penelitian berupa produktivitas perusahaan pada PT. Nusa Pusaka Kencana Tebing Tinggi

	Rajawali Unit PG. Krebbe Baru Bululawang Malang			
Nurul (2009)	Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan untuk Meningkatka n Prestasi Kerja Karyawan Mas, Bogor)	Keselamatan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2), Prestasi Kerja (Y)	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap presrtasi kerja. Analisis ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi terhadap kecelakaan akan medorong karyawan bekerja dengan giat	Penulis menggunaka n objek penelitian berupa produktivitas perusahaan pada PT. Nusa Pusaka Kencana Tebing Tinggi
Nia Malinasari (2015)	Pengaruh Program Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3)	Keselamatan Kerja (X1), Kesehatan Kerja (X2), Jaminan	Penerapan program kesehatan dan keselamatan	Penulis menggunaka n objek penelitian berupa

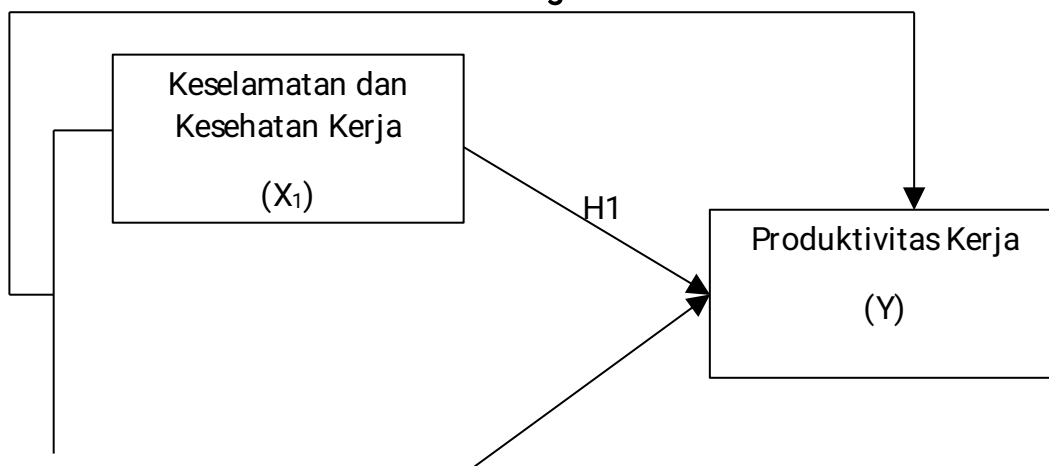
	dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada PT PJB UP Brantas Karangates – Kab. Malang)	Sosial (X3), Produktivitas Kerja (Y)	kerja di lingkungan kerja PT Pembangkitan Jawa-Bali Malang berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Semakin baik tingkat keselamatan kerja (K3) yang diterapkan maka semakin baik pula produktivitas karyawan, begitu sebaliknya.	produktivitas perusahaan pada PT. Nusa Pusaka Kencana Tebing Tinggi
Aji Pangestu (2016)	Pengaruh program Keselamatan dan Kesehatan	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1), Disiplin	Keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja	Penulis menggunakan objek penelitian berupa

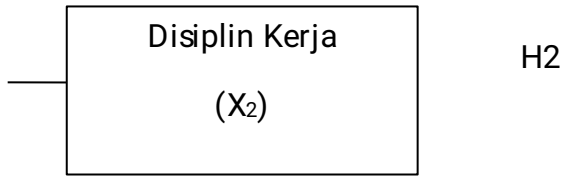
	Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Wika Realty Proyek Pembanguna n Tamansari Hive Office Park	Kerja (X2), Produktivita s Kerja (Y)	berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.	produktivitas perusahaan pada PT. Nusa Pusaka Kencana Tebing Tinggi
--	--	--	--	--

C. Kerangka Teoritis

Berdasarkan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan maka untuk mempermudah analisis dalam penelitian ini dibuat suatu kerangka teoritis seperti gambar berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Teoritis





Keterangan:

Dari gambar tersebut dapat dijelaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen sedangkan produktivitas sebagai variabel dependen. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang diberikan pada karyawan PT. Nusa Pusaka Kencana Tebing Tinggi.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Selanjutnya hipotesis akan diuji oleh peneliti dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.²³

Hipotesis ditolak apabila faktanya menyangkal dan diterima apabila faktanya membenarkan. Disini kesimpulan sementara adalah:

Hipotesis 1 :

H₀ : Keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

H_a : Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hipotesis 2 :

H₀ : Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

H_a : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

²³ Sugiono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2015. Hlm 96

Hipotesis 3 :

H₀ : Keselamatan dan Kesehatan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

H_a : Keselamatan dan Kesehatan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian empiris yang datanya berbentuk angka-angka.²⁴ Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistic atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).²⁵

Metode Kuantitatif adalah metodologi penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian survey. Dalam penelitian survey, informasi yang dikumpulkan

²⁴ Syahrudin dan Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Citapustaka Media), hlm.39.

²⁵ V. Wiratna Sujparweni, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: PT Pustaka Baru), hlm 39.

dari responden dengan menggunakan kuesioner.²⁶

B. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Nusa Pusaka Kencana yang letaknya berada di J. Sei Bahilang Kabupaten Serdang Bedagai, Tebing Tinggi. Penelitian ini dilakukan pada Tanggal 08 Oktober 2018.

C. Populasi dan Sampel

Adapun populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan peneliti, dipelajari dan ditarik kesimpulannya.²⁷

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan tetap PT. Nusa Pusaka Kencana yang jumlahnya 124 orang yang diambil dari data tahun 2018.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk mendapat informasi dari setiap anggota populasi, peneliti harus menentukan sampel yang sejenis atau yang bisa mewakili populasi dalam jumlah tertentu. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *Probably Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari karyawan tetap di PT. Nusa Pusaka

²⁶ Sugiyono, *Mixed Method*, (Bandung: ALFABETA, 2013), hlm. 11.

²⁷ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2007), hlm. 115

Kencana. Pengambilan sampel penelitian berdasarkan pada pendekatan rumus Slovin yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Prakiraan tingkat kesalahan, 0,05 atau 5%.²

Maka:

$$n = \frac{124}{1+124(0,05)^2}$$

$$n = \frac{124}{1+124(0,0025)}$$

$$n = \frac{124}{1+0,31}$$

$$n = 94,65 \approx 95 \text{ responden}$$

Dari perhitungan tersebut, maka penulis mengambil sampel sebanyak 95 orang.

D. Teknik dan Instrumen Penelitian

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah penelitian lapangan yaitu tinjauan langsung terhadap karyawan yang termasuk ke dalam data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari informan penelitian melalui kuesioner yang langsung

ditujukan pada karyawan di PT. Nusa Pusaka Kencana. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan langsung yang diperoleh dari objek penelitian.

2. Instrumen Pengumpulan Data

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data yang akan diolah adalah angket. Angket merupakan metode pengumpulan data dengan membuat sejumlah daftar pertanyaan dalam bentuk angket, yang nantinya akan ditujukan kepada karyawan PT. Nusa Pusaka Kencana. Instrumen dalam penelitian ini bersifat terbuka dan tertutup. Pertanyaan terbuka adalah jika alternatif-alternatif jawaban telah disediakan. Kuesioner yang dipakai disini adalah model tertutup karena jawaban telah disediakan. Dan pengukurannya menggunakan skala likert, dimana pada masing-masing jawaban diberikan skor sebagai berikut:

Tabel 3.1
Penentuan Jawaban Kuesioner

No.	Jenis Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-Ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono²⁸

E. Definisi Operasional

1. Variabel bebas (*independen*)

Merupakan sejumlah gejala dengan berbagai unsur atau faktor yang didalamnya yang menentukan atau yang mempengaruhi adanya variabel-variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah:

²⁸ Ibid., hlm. 166.

Tabel 3.2 Indikator Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Skala Likert
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X ₁)	1. Lingkungan kerja	a. Penerangan dan penataan ruang b. Ketentuan-ketentuan kerja	Skala Likert
	2. Alat dan bahan kerja	a. Kondisi alat-alat b. Perawatan alat-alat	
	3. Alat-alat pelindung diri	a. Menyediakan alat pelindung b. Menggunakan alat pengamanan	
	4. Pendidikan dan Pelatihan K3	a. Memberikan penyuluhan tentang K3 b. Memberikan intruksi keamanan melalui praktek	
	5. Sarana penanggulangan kecelakaan dan gangguan kesehatan	a. Menyediakan alat pertolongan pertama (P3K) b. Menyediakan fasilitas seperti poliklinik	

- a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X₁) adalah upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada karyawan dari bahaya sakit, kecelakaan dan kerugian akibat melakukan pekerjaan, sehingga para pekerja dapat bekerja dengan selamat.

Tabel 3.3 Indikator Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Skala Likert
Disiplin Kerja (X ₂)	1. Mematuhi peraturan perusahaan	a. Bekerja sesuai atasan kerja perusahaan. b. Patuh terhadap perintah atasan.	Skala Likert
	2. Penggunaan waktu secara efektif	a. Hadir lebih awal ditempat kerja b. Meninggalkan tempat kerja setelah jam kerja	
	3. Tanggung jawab dalam pekerjaan	a. Membersihkan perlengkapan kerja b. Menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai prosedur	
	4. Tingkat absensi	a. Tidak pernah absen tanpa alasan b. Hampir tidak pernah absen karena sakit	

b. Disiplin Kerja (X₂) adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau kelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

2. Variabel Terikat (*dependen*)

Yaitu sejumlah gejala dengan berbagai unsur atau faktor di dalamnya

yang ada ditentukan atau dipengaruhi oleh adanya variabel lain, dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja (Y)

Tabel 3.4 Indikator Variabel Produktivitas Kerja

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Skala Likert
Produktivitas Kerja (Y)	1. Sikap Kerja	a. Dapat menerima tambahan tugas b. Bekerja dalam suatu tim	Skala Likert
	2. Tingkat keterampilan	a. Adanya pelatihan dalam manajemen b. Keterampilan teknik	
	3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi	a. Adanya pengawasan mutu terhadap produk b. Pengawasan mengenai pekerjaan	
	4. Manajemen Produktivitas	a. Efisiensi sumber daya manusia b. Sistem kerja yang terdapat dalam organisasi	
	5. Kewiraswastaan	a. Pengambilan resiko b. Berada dalam jalur yang benar dalam berusaha	

- c. Produktivitas Kerja (Y) adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan pengorbanan yang telah diberikan.

F. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

statistic deskriptif, uji kualitas data (uji validitas dan reabilitas), uji asumsi klasik, uji hipotesis dan analisis regresi linear berganda.

1. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi).²⁹

2. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan untuk menguji kecukupan dan kelayakan data yang digunakan dalam penelitian. Kualitas data bertujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sebab berpengaruh pada kualitas data.

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah item yang digunakan untuk mengukur ketetapan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur, atau bisa melakukan penilaian langsung dengan metode korelasi person metode *corrected item total correlation*.³⁰

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sujaweni reliabilitas atau kendala merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Menurut Situmorang dan Lufti reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali- untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran

²⁹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, (Semarang: badan Penerbit Universitas Diponegoro, ed. 7, 2013), hlm. 19.

³⁰ Nur Ahmadi Bi rahmani, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, (Medan: Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam UIN, 2016), hlm.66.

yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan disebut reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan bersifat konsisten dari waktu ke waktu.

Peneliti ini menggunakan *one shot* dimana kuesioner diberikan hanya sekali saja kepada responden dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain untuk mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Pengukuran reliabilitasnya menggunakan uji statistic *Cronbach Alpha*. Menurut Sunyoto suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,70.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian ini. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji heteroskedastisitas, uji normalitas dan uji multikolinieritas.

a. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas, jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur

(bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan bahwa terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, maka titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.³¹

b. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Jadi dalam hal ini yang diuji normalitas bukan masing-masing variabel independen dan dependen tetapi nilai residual yang dihasilkan dari model regresi.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk analisis regresi ganda yang terdiri atas dua variabel bebas atau lebih. Dengan teknik ini akan diukur pengaruh variabel X tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Jika koefisiensi korelasi antar variabel X lebih besar dari 0,60 dikatakan multikolinieritas, tetapi jika variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Determinan (R^2)

Untuk mengetahui berapa besar persentase pengaruh antara variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y). jika (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa kemampuan menjelaskan variabel bebas (X_1 dan X_2) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). hal ini berarti model yang digunakan

³¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, hlm. 277.

semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y) semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

$$H_1 : b_i = 0$$

Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

$$H_2 : b \neq 0$$

Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

H_0 diterima, apabila t hitung $<$ t tabel pada $\alpha = 0.05$

H_a diterima, apabila t hitung $>$ t tabel pada $\alpha = 0.05$

c. Uji Simultan

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Melalui uji statistik dengan langkah-langkah sebagai berikut:

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Artinya secara bersama-sama atau simultan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Artinya secara bersama-sama atau simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah data berskala interval, untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara dua variabel bebas yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas (Y), digunakan teknik data dengan menggunakan rumus analisis statistic regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Produktivitas Kerja
- a : Intercept (konstanta)
- β_1 : Koefisien regresi untuk X_1
- β_2 : Koefisien regresi untuk X_2
- X_1 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- X_2 : Disiplin Kerja
- e : variabel pengganggu/error

Dalam proses pengolahan data, penulis mempergunakan aplikasi computer dengan program SPSS untuk mempermudah dan mempercepat pengolahan data. SPSS adalah suatu software yang berfungsi untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistic baik statistik parametik maupun non parametik dengan basis windows.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. Nusa Pusaka Kencana

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Nusa Pusaka Kencana berada di wilayah Desa Bahilang, Kecamatan Tebing Syahbandar Kabupaten Serdang Bedagai Provinsi Sumatera Utara. Letak geografisnya yaitu disebelah Timur kota Medan, jarak dari Kota Medan \pm 80 Km. dengan luas lahan kebun yang di kelola mencapai 1019 ha. Desa Bahilang merupakan desa perkebunan murni. Awal mulanya desa ini ditanami tanaman perkebunan pada tahun 1942. Pada saat itu masih bernama PT. Horison yang masih dimiliki oleh kolonial Belanda dan komoditi yang ditanam adalah karet. Kemudian pada tahun 1960-an terjadi pergantian kepemilikan lahan yang awalnya PT. Horison menjadi PT. Happines Oriental Tire dengan bapak T.M Dalimunte sebagai pemiliknya. PT. Happines Oriental Tire mengusahakan tanaman karet. Pada tahun 1986 terjadi pergantian kepemilikan lahan menjadi milik PT. Nusa Pusaka Kencana (NPK) yang merupakan satu anak perusahaan dari Asian Agri. PT. Nusa Pusaka Kencana disebut juga kebun Bahilang. Adapun luas kebun Bahilang tersebut adalah seluas 1019 ha. Pada tahun 1988 terjadi pergantian komoditi yang semula merupakan tanaman karet diganti menjadi komoditi tanaman coklat. Pada waktu itu juga ada ditanami tanaman kelapa sawit tetapi hanya sedikit. Dan pada tahun 2006 terjadi pergantian komoditi di seluruh areal perkebunan PT. Nusa Pusaka Kencana, kebun Bahilang menjadi tanaman kelapa sawit sampai dengan sekarang sehingga kelapa sawit merupakan komoditi prioritas dari desa Bahilang tersebut.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

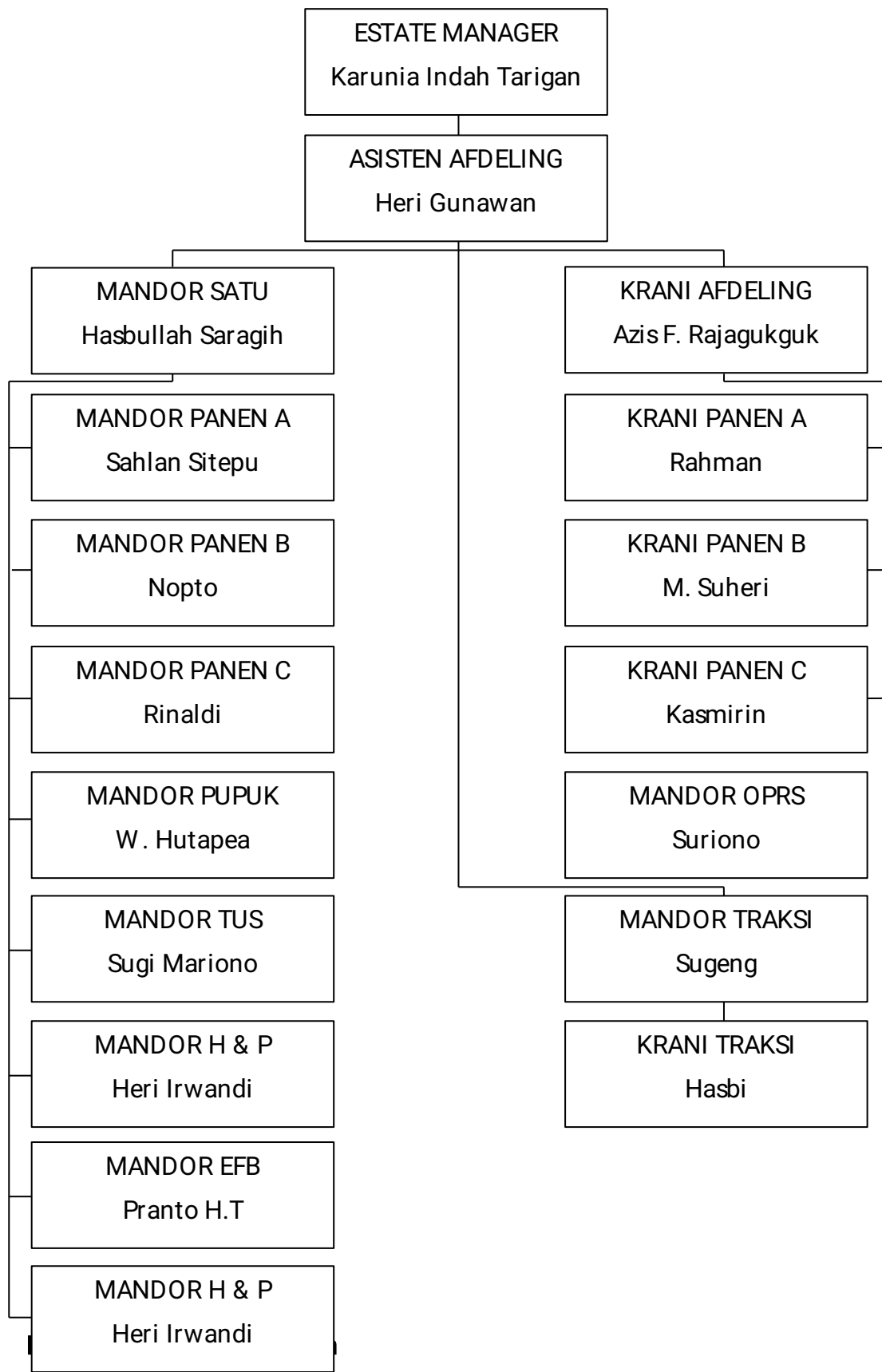
Menjadikan salah satu perusahaan kelapa sawit terbesar didunia, paling

menguntungkan, dengan pengelolaan terbaik dan berkesinambungan. Pemasok yang diutamakan oleh pelanggannya dan perusahaan yang dibanggakan oleh karyawan.

b. Misi

- 1) Memiliki pengetahuan, kemampuan dan keahlian dalam melaksanakan tugas serta konsisten memberikan hasil kerja yang memuaskan dengan menekankan kepada kejujuran, dedikasi, tanggung jawab terhadap tugas, disiplin dan kerja cerdas.
- 2) Mampu melihat kedepan “mempunyai visi” mengambil keputusan dan menanggung resiko, mendelegasikan, percaya diri, berani dan tegas.
- 3) Bertindak efektif dan efisien dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, bukan hanya dengan kata-kata kosong (NATO).
- 4) Mengkomunikasikan setiap intruksi/informasi dengan tegas dan jelas, membimbing dan mengembangkan potensi karyawan serta memberikan penghargaan terhadap pencapaian.
- 5) Kesadaran untuk saling melengkapi dan belajar dari sesama karyawan.
- 6) Peduli terhadap masyarakat dan lingkungan sekitar dengan menjamin pengelolaan limbah dan praktek lapangan yang ramah lingkungan.
- 7) Loyal, mempunyai rasa memiliki dan memberikan kontribusi dengan tulus kepada perusahaan.

3. Struktur Organisasi



ESTATE MANAGER
Karunia Indah Tarigan

ASISTEN AFDELING
Heri Gunawan

MANDOR SATU
Hasbullah Saragih

KRANI AFDELING
Azis F. Rajagukguk

MANDOR PANEN A
Sahlan Sitepu

KRANI PANEN A
Rahman

MANDOR PANEN B
Nopto

KRANI PANEN B
M. Suheri

MANDOR PANEN C
Rinaldi

KRANI PANEN C
Kasmirin

MANDOR PUPUK
W. Hutapea

MANDOR OPRS
Suriono

MANDOR TUS
Sugi Mariono

MANDOR TRAKSI
Sugeng

MANDOR H & P
Heri Irwandi

KRANI TRAKSI
Hasbi

MANDOR EFB
Pranto H.T

MANDOR H & P
Heri Irwandi

1. Identifikasi Responden

Dalam penelitian ini akan mendeskriptifkan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai nilai variabel penelitian. Analisis deskriptif ditunjukkan melalui data presentase, seperti pada tabel-tabel dibawah ini:

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	69	72.6	72.6	72.6
Perempuan	26	27.4	27.4	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2018

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden penelitian adalah karyawan PT. Nusa Pusaka Kencana mayoritas adalah laki-laki yaitu sebanyak 69 orang atau sebesar 72,6%, sedangkan sisanya adalah perempuan sebanyak 26 orang atau sebesar 27,4%. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Nusa Pusaka Kencana Tebing Tinggi cenderung memiliki karyawan berjenis kelamin laki-laki.

b. Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <26	4	4.2	4.2	4.2
26-30	25	26.3	26.3	30.5
31-35	32	33.7	33.7	64.2
36-40	27	28.4	28.4	92.6
>40	7	7.4	7.4	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah 2018

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat diketahui sebanyak 4 orang atau sebesar 4,2% berusia kurang dari 26 tahun, sebanyak 25 orang atau sebesar 26,3% berusia antara 26-30 tahun, sebanyak 32 orang atau sebesar 33,7% berusia antara 31-35 tahun, sebanyak 27 orang atau sebesar 28,4% berusia antara 36-40 tahun, dan sisanya sebanyak 7 orang atau sebesar 7,4% berusia lebih dari 40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar PT. Nusa Pusaka Kencana Tebing Tinggi adalah berusia 31-35 tahun, yaitu sebanyak 32 orang atau sebesar 33,7%.

c. Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	13	13.7	13.7	13.7
D3	12	12.6	12.6	26.3
S1	46	48.4	48.4	74.7
S2	24	25.3	25.3	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, dalam penelitian ini responden dengan jumlah terbesar adalah lulusan S1 yaitu sebanyak 46 orang atau sebesar 48,4%, untuk lulusan SMA sebanyak 13 orang atau sebesar 13,7%, sementara untuk lulusan D3 sebanyak 12 orang atau sebesar 12,6% dan S2 sebanyak 24 orang atau sebesar 25,3%. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Nusa Pusaka Kencana Tebing Tinggi lebih banyak menggunakan lulusan S1.

d. Responden Menurut Lama Bekerja

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <1 Tahun	9	9.5	9.5	9.5
1-2 Tahun	18	18.9	18.9	28.4
3-4 Tahun	32	33.7	33.7	62.1
>4 Tahun	36	37.9	37.9	100.0
Total	95	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah 2018

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat diketahui sebanyak 9 orang atau sebesar 9,5% bekerja kurang dari 1 tahun, kemudian sebanyak 18 orang atau sebesar 18,9% bekerja antara 1-2 tahun, sebanyak 32 orang atau sebesar 33,7% bekerja antara 3-4 tahun, sisanya yang paling lama bekerja adalah sebanyak 36 orang atau sebesar 37,9% yaitu selama lebih dari 4 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sudah bekerja sebagai karyawan di PT. Nusa Pusaka Kencana Tebing Tinggi selama lebih dari 4 tahun.

1. Deskripsi Variabel Penelitian

Sebelum dilakukan pengujian data secara statistik, terlebih dahulu dilakukan pendeskripsian terhadap variabel penelitian. Hal ini dimaksudkan agar dapat memberikan gambaran tentang masing-masing variabel yang akan diteliti. Adapun deskripsi data setiap variabel adalah sebagai berikut:

- a. Penyajian data jawaban responden berdasarkan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5

Jawaban Responden Mengenai K3 (X₁)

No	Sangat Setuju (SS)		Setuju (S)		Ragu-Ragu (RR)		Tidak Setuju (TS)		Sangat Tidak Setuju (STS)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	35,8	53	55,8	7	7,4	1	1,1	0	0	95	100
2	33	34,5	55	57,9	7	7,4	0	0	0	0	95	100
3	29	30,5	54	56,8	11	11,6	1	1,1	0	0	95	100
4	28	29,5	58	61,1	7	7,4	2	2,1	0	0	95	100
5	21	22,1	51	53,7	22	23,2	1	1,1	0	0	95	100
6	19	20,0	56	58,9	19	20,0	1	1,1	0	0	95	100
7	34	35,8	53	55,8	7	7,4	1	1,1	0	0	95	100
8	30	31,	54	56,	10	10,	1	1,1	0	0	95	100

		6		8		5						
9	21	22,1	53	55,8	20	21,1	1	1,1	0	0	95	100
10	32	33,7	54	56,8	9	9,5	0	0	0	0	95	100

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan beberapa pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item 1, sebanyak 34 orang (35,8%) menjawab sangat setuju, 53 orang (55,8%) menjawab setuju, 7 orang (7,4%) menjawab ragu-ragu, dan 1 orang (1,1%) menjawab tidak setuju.
- 2) Untuk item 2, sebanyak 33 orang (34,5%) menjawab sangat setuju, 55 orang (57,9%) menjawab setuju, dan 7 orang (7,4%) menjawab ragu-ragu.
- 3) Untuk item 3, sebanyak 29 orang (30,5%) menjawab sangat setuju, 54 orang (56,8%) menjawab setuju, 11 orang (11,6%) menjawab ragu-ragu dan 1 orang (1,1%) menjawab tidak setuju.
- 4) Untuk item 4, sebanyak 28 orang (29,5%) menjawab sangat setuju, 58 orang (61,1%) menjawab setuju, 7 orang (7,4%) menjawab ragu-ragu dan 2 orang (2,1%) menjawab tidak setuju.
- 5) Untuk item 5, sebanyak 21 orang (22,1%) menjawab sangat setuju, 51 orang (53,7%) menjawab setuju, 22 orang (23,2%) menjawab ragu-ragu dan 1 orang (1,1%) menjawab tidak setuju .
- 6) Untuk item 6, sebanyak 19 orang (20,0%) menjawab sangat setuju, 56 orang (58,9%) menjawab setuju, 19 orang (20,0%) menjawab ragu-ragu dan 1 orang (1,1%) menjawab tidak setuju.
- 7) Untuk item 7, sebanyak 34 orang (35,8%) menjawab sangat setuju, 53 orang (55,8%) menjawab setuju, 7 orang (7,4%)

- menjawab ragu-ragu, dan 1 orang (1,1%) menjawab tidak setuju.
- 8) Untuk item 8, sebanyak 30 orang (31,6%) menjawab sangat setuju, 54 orang (56,8%) menjawab setuju, 10 orang (10,5%) menjawab ragu-ragu dan 1 orang (1,1%) menjawab tidak setuju.
- 9) Untuk item 9, sebanyak 14 orang (19.2%) menjawab sangat setuju, 35 orang (47.9%) menjawab setuju, 20 orang (27.4%) menjawab ragu, dan 4 orang (5.5%) menjawab tidak setuju.
- 10) Untuk item 10, sebanyak 32 orang (33,7%) menjawab sangat setuju, 54 orang (56,8%) menjawab setuju dan 9 orang (9,5%) menjawab ragu-ragu.
- b. Penyajian data jawaban responden berdasarkan variabel disiplin kerja yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja (X₂)

No	Sangat Setuju (SS)		Setuju (S)		Ragu-Ragu (RR)		Tidak Setuju (TS)		Sangat Tidak Setuju (STS)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	29,5	58	61,1	7	7,4	2	2,1	0	0	95	100
2	19	20,0	56	58,9	19	20,0	1	1,1	0	0	95	100
3	25	26,3	60	63,2	9	9,5	1	1,1	0	0	95	100
4	34	35,8	53	55,8	7	7,4	1	1,1	0	0	95	100
5	13	13,7	58	61,1	22	23,2	2	2,1	0	0	95	100
6	34	35,8	57	60,0	3	3,2	1	1,1	0	0	95	100
7	30	31,	54	56,	10	10,	1	1,1	0	0	95	100

		6		8		5						
8	21	22,1	53	55,8	20	22,1	1	1,1	0	0	95	100

Sumber : Data primer yang diolah 2018

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan beberapa pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item 1, sebanyak 28 orang (29,5%) menjawab sangat setuju, 58 orang (61,1%) menjawab setuju, 7 orang (7,4%) menjawab ragu-ragu dan 2 orang (2,1%) menjawab tidak setuju.
- 2) Untuk item 2, sebanyak 19 orang (20,0%) menjawab sangat setuju, 56 orang (58,9%) menjawab setuju, 19 orang (20,0%) menjawab ragu-ragu dan 1 orang (1,1%) menjawab tidak setuju.
- 3) Untuk item 3, sebanyak 25 orang (26,3%) menjawab sangat setuju, 60 orang (63,2%) menjawab setuju, 9 orang (9,5%) menjawab ragu-ragu, 1 orang (1,1%) menjawab tidak setuju.
- 4) Untuk item 4, sebanyak 34 orang (35,8%) menjawab sangat setuju, 53 orang (55,8%) menjawab setuju, 7 orang (7,4%) menjawab ragu-ragu dan 1 orang (1,1%) menjawab tidak setuju.
- 5) Untuk item 5, sebanyak 13 orang (13,7%) menjawab sangat setuju, 58 orang (61,1%) menjawab setuju, 22 orang (23,2%) menjawab ragu-ragu dan 2 orang (2,1%) menjawab tidak setuju .
- 6) Untuk item 6, sebanyak 34 orang (35,8%) menjawab sangat setuju, 57 orang (60,0%) menjawab setuju, 3 orang (3,2%) menjawab ragu-ragu dan 1 orang (1,1%) menjawab tidak setuju.
- 7) Untuk item 7, sebanyak 30 orang (31,6%) menjawab sangat setuju, 54 orang (56,8%) menjawab setuju, 10 orang (10,5%) menjawab ragu-ragu, dan 1 orang (1,1%) menjawab tidak setuju.
- 8) Untuk item 8, sebanyak 21 orang (22,1%) menjawab sangat setuju, 53 orang (55,8%) menjawab setuju, 20 orang (22,1%) menjawab ragu-ragu dan 1 orang (1,1%) menjawab tidak setuju.

c. Penyajian data jawaban responden berdasarkan variabel produktivitas kerja karyawan yang merupakan variabel terikat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Jawaban Responden Mengenai Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

No	Sangat Setuju (SS)		Setuju (S)		Ragu (R)		Tidak Setuju (TS)		Sangat Tidak Setuju (STS)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	31,6	54	56,8	10	10,5	1	1,1	0	0	95	100
2	26	27,4	59	62,1	9	9,5	1	1,1	0	0	95	100
3	19	20,0	57	60,0	18	18,9	1	1,1	0	0	95	100
4	32	33,7	54	56,8	9	9,5	0	0	0	0	95	100
5	21	22,1	53	55,8	20	21,1	1	1,1	0	0	95	100
6	34	35,8	53	55,8	7	7,4	1	1,1	0	0	95	100
7	20	21,1	55	57,9	19	20,0	1	1,1	0	0	95	100
8	25	26,3	58	61,1	11	11,6	1	1,1	0	0	95	100
9	29	30,5	54	56,8	11	11,6	1	1,1	0	0	95	100
10	33	34,7	55	57,9	7	7,4	0	0	0	0	95	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan beberapa pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item 1, sebanyak 30 orang (31,6%) menjawab sangat setuju, 54 orang (56,8%) menjawab setuju, 10 orang (10,5%) menjawab ragu-ragu dan 1 orang (1,1%) menjawab tidak setuju.
- 2) Untuk item 2, sebanyak 26 orang (27,4%) menjawab sangat setuju, 59 orang (62,1%) menjawab setuju, 9 orang (9,5%) menjawab ragu-ragu dan 1 orang (1,1%) menjawab tidak setuju.
- 3) Untuk item 3, sebanyak 19 orang (20,0%) menjawab sangat setuju, 57 orang (60,0%) menjawab setuju, 18 orang (18,9%) menjawab ragu-ragu dan 1 orang (1,1%).
- 4) Untuk item 4, sebanyak 32 orang (33,7%) menjawab sangat setuju, 54 orang (56,8%) menjawab setuju dan 9 orang (9,5%) menjawab ragu-ragu.
- 5) Untuk item 5, sebanyak 21 orang (22,1%) menjawab sangat setuju, 53 orang (55,8%) menjawab setuju, 20 orang (21,1%) menjawab ragu-ragu dan 1 orang (1,1%) menjawab tidak setuju.
- 6) Untuk item 6, sebanyak 34 orang (35,8%) menjawab sangat setuju, 53 orang (55,8%) menjawab setuju dan 7 orang (7,4%) menjawab ragu-ragu.
- 7) Untuk item 7, sebanyak 20 orang (21,1%) menjawab sangat setuju, 55 orang (57,9%) menjawab setuju, 19 orang (20,0%) menjawab ragu-ragu, dan 1 orang (1,1%) menjawab tidak setuju.
- 8) Untuk item 8, sebanyak 25 orang (26,3%) menjawab sangat setuju, 58 orang (61,1%) menjawab setuju, 11 orang (11,6%) menjawab ragu-ragu dan 1 orang (1,1%) menjawab tidak setuju.
- 9) Untuk item 9, sebanyak 29 orang (30,5%) menjawab sangat setuju, 54 orang (56,8%) menjawab setuju, 11 orang (11,6%) menjawab ragu-ragu dan 1 orang (1,1%) menjawab tidak setuju.
- 10) Untuk item 10, sebanyak 33 orang (34,7%) menjawab sangat setuju, 55 orang (57,9%) menjawab setuju dan 7 orang (7,4%) menjawab ragu-ragu.

C. Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Validitas Data Penelitian

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$.³² Yaitu $df = 95 - 2 = 93$, sehingga menghasilkan r tabel sebesar 0,2017. Untuk hasil lengkap dari uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Validitas K3

Pernyataan	<i>Corrected Item-Total</i>	R tabel	Keterangan
K3.1	0,768	0,2017	valid
K3.2	0,602	0,2017	valid
K3.3	0,785	0,2017	valid
K3.4	0,732	0,2017	valid
K3.5	0,627	0,2017	valid
K3.6	0,633	0,2017	valid
K3.7	0,764	0,2017	valid
K3.8	0,827	0,2017	valid
K3.9	0,645	0,2017	valid
K3.10	0,585	0,2017	valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa *corrected item-total* dari setiap butir pernyataan yang diberikan kepada responden lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,2017 yang berarti semua butir pernyataan dinyatakan valid.

³²Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, hlm. 53.

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan	<i>Corrected Item-Total</i>	R tabel	Keterangan
Disiplin1	0,701	0,2017	Valid
Disiplin2	0,661	0,2017	Valid
Disiplin3	0,547	0,2017	Valid
Disiplin4	0,745	0,2017	Valid
Disiplin5	0,331	0,2017	Valid
Disiplin6	0,453	0,2017	Valid
Disiplin7	0,758	0,2017	Valid
Disiplin8	0,658	0,2017	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa *corrected item-total* dari setiap butir pernyataan yang diberikan kepada responden lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,2017 yang berarti semua butir pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Validitas Produktivitas Kerja Karyawan

Pernyataan	<i>Corrected Item-Total</i>	R tabel	Keterangan
PK.1	0,724	0,2017	Valid
PK.2	0,661	0,2017	Valid
PK.3	0,718	0,2017	Valid
PK.4	0,612	0,2017	Valid
PK.5	0,710	0,2017	Valid
PK.6	0,646	0,2017	Valid
PK.7	0,712	0,2017	Valid
PK.8	0,672	0,2017	Valid
PK.9	0,669	0,2017	Valid
PK.10	0,610	0,2017	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa *corrected item-total* dari setiap butir pernyataan yang diberikan kepada

responden lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,2017 yang berarti semua butir pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas Data Penelitian

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas digunakan uji statistik *cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70.³³ Hasil lengkap uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i> (>0,70)	Keterangan
K3	0,888	Reliabel
Disiplin Kerja	0,757	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,867	Reliabel

Sumber: data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari seluruh variabel yang diujikan nilainya diatas 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

D. Uji Asumsi Klasik

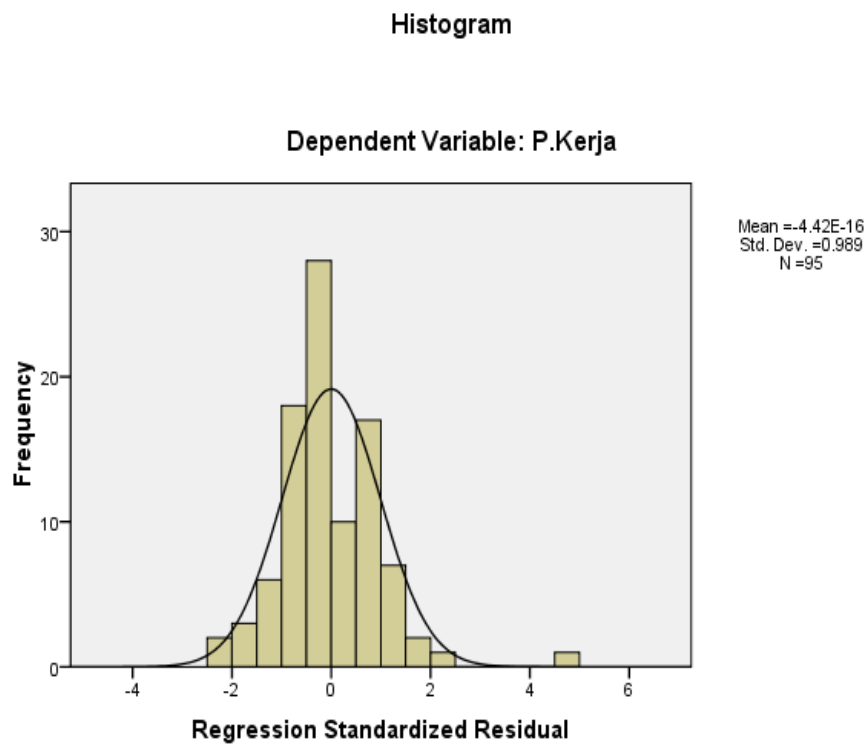
1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji analisis data, artinya sebelum melakukan analisis yang sesungguhnya, data penelitian

³³*ibid.*, hlm. 47.

tersebut harus diuji kenormalan distribusinya. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi, variabel pengganggu atau variabel residual memiliki distribusi normal. Model data yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal.³⁴

Normalitas dapat dilihat dari normal *p-plot* dan grafik histogram. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila gambar terdistribusi dengan titik-titik data searah mengikuti garis diagonal. Data juga dapat dikatakan normal jika berbentuk kurva yang kemiringannya cenderung seimbang, baik kemiringan sisi kiri maupun kanan, dan bentuk kurva hampir mer



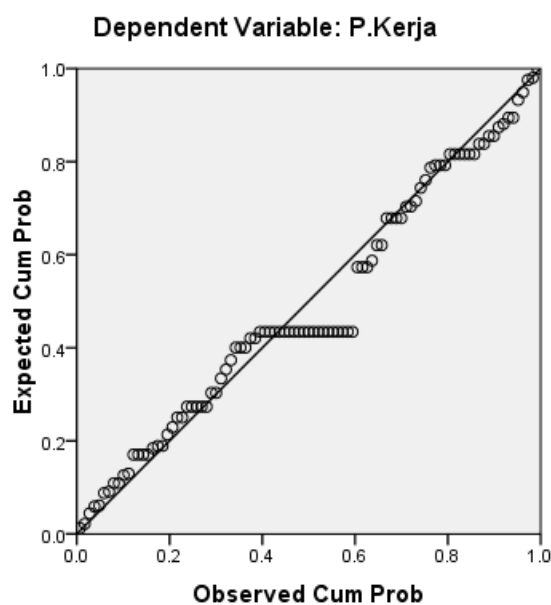
Gambar 4.1 Histogram Display Normal Curve Kinerja Karyawan
Berdasarkan gambar histogram di atas, dapat dilihat bahwa kurva

³⁴*Ibid.*, hlm. 160.

kinerja karyawan pada PT. Nusa Pusaka Kencana Tebing Tinggi memiliki kemiringan yang cenderung seimbang dari sisi kanan dan kiri, serta garisnya juga menyerupai lonceng. Normalitas data juga dapat dilihat dari sisi output kurva normal *p-plot*. Data pada variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

Untuk melihat data berdistribusi normal dapat dilakukan dengan memperhatikan *normal probability plot* pada *scatter plot* berdistribusi normal. Gambar 4.2 akan menunjukkan hasil uji normalitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan grafik diatas menunjukkan bahwa semua data yang

ada berdistribusi dengan normal, karena data menyebar membentuk dan mendekati garis lurus diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal atau mengikuti garis normalitas. Selain dengan melihat grafik, normalitas data juga dapat dilihat melalui uji statistik yaitu dengan uji statistik non-parametrik *Kolmogrov-Smirnov* pada *alpha* sebesar 5%. Jika nilai signifikansi dari pengujian *Kolmogrov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 berarti data normal.

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		K3	Disiplin	P.Kerja	Unstandar dized Residual
N		95	95	95	95
Normal Parameters ^a	Mean	33.01	32.92	41.39	.0000000
	Std. Deviation	3.697	3.151	4.360	1.2865365 7
	Most Extreme Differences				
	Absolute	.155	.162	.183	.166
	Positive	.155	.162	.183	.166
	Negative	-.140	-.133	-.133	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		1.511	1.576	1.783	1.622
Asymp. Sig. (2-tailed)		.021	.014	.003	.010

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan uji statistik normalitas pada tabel 4.12 diatas menunjukkan *Kolmogrov Smirnov* sebesar 1,622 dan signifikansi pada 0,010 atau lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

2. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Tingkat kolinearitas yang dapat ditolerir adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan multikolinearitas 0,95.³⁵ Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.665	1.495			
K3	.749	.126	.636	.082	12.147
Disiplin	.455	.148	.329	.082	12.147

a. Dependent Variable: P.Kerja

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2018

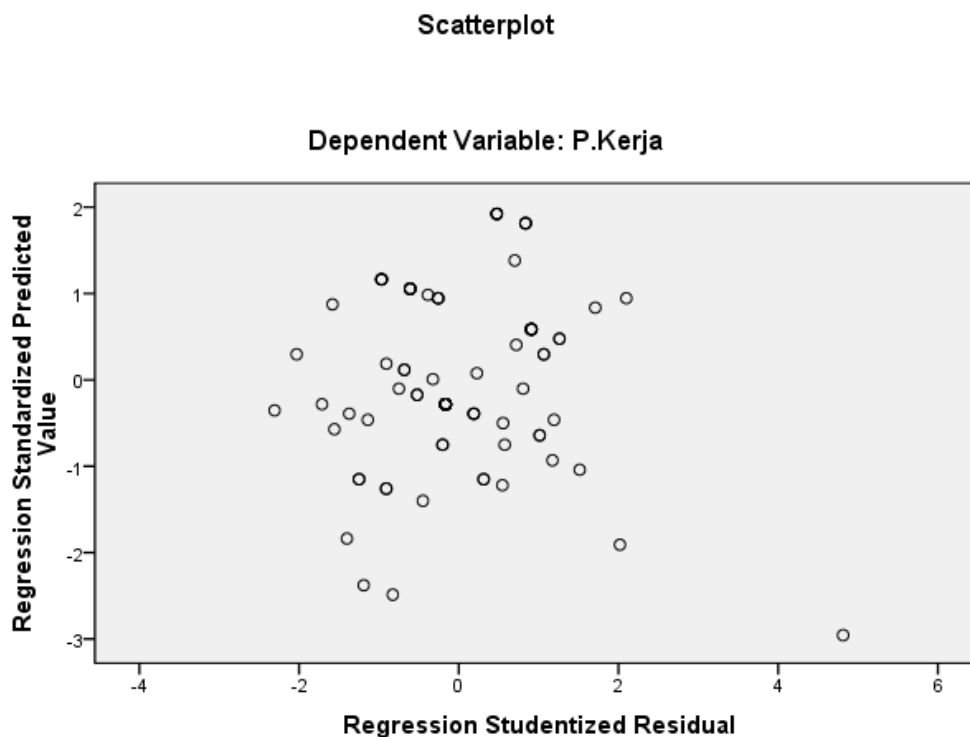
Berdasarkan data pada tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa syarat untuk lolos dalam uji multikolinearitas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yang ada, yaitu nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tidak lebih

³⁵Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, hlm. 105.

dari 10. Pada tabel diatas, nilai *tolerance* variabel bebas insentif dan pengembangan karir nilainya sama besar yaitu 0,082. Sedangkan nilai variabel bebas insentif dan pengembangan karir nilainya sama yaitu sebesar 12,147. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen yang lainnya.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.³⁶ Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.3 berikut:



³⁶ *Ibid.*, hlm. 139.

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan gambar diatas dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak membentuk suatu pola tertentu. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Untuk memperkuat bahwa data bebas dari heteroskedastisitas, data akan diuji kembali dengan uji *spearman rho*. Pengujian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan variabel indeviden dengan nilai *unstandardized residual*. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan dua sisi. Jika korelasi antara variabel independen dengan residual didapat signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadimasalah heteroskedastisitas pada mode regresi. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.14.

Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Correlations		
		K3	Disiplin	Unstandardized Residual
Spearman' K3 srho	Correlation Coefficient	1.000	.943**	.098
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.344
	N	95	95	95
Disiplin	Correlation Coefficient	.943**	1.000	.074
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.474
	N	95	95	95
Unstandardize d Residual	Correlation Coefficient	.098	.074	1.000
	Sig. (2-tailed)	.344	.474	.
	N	95	95	95

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : hasil output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, dapat diketahui bahwa semua variabel indenpenden mempunyai signifikansi korelasi lebih dari 0,05 dengan *understandardized residual*, yaitu disiplin memiliki signifikansi sebesar 0,474 dan K3 sebesar 0,344. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

E. Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.³⁷ Uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 4.15 di bawah ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.955 ^a	.913	.911	1.300	2.298

a. Predictors: (Constant), Disiplin, K3

³⁷ *Ibid.*, hlm. 97.

b. Dependent Variable: P.Kerja

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,913 atau 91,3%. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan disiplin mampu menjelaskan variabel dependen yaitu produktivitas kerja sebesar 91,3%, sedangkan sisanya sebesar 8,7%.

2. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Tabel 4.16
Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.665	1.495		1.114	.268
K3	.749	.126	.636	5.927	.000
Disiplin	.455	.148	.329	3.069	.003

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2018

Hasil uji parsial dapat diketahui dengan melihat output SPSS hasil *coefficients* pada uji-t di atas dan membandingkan t hitung dengan t tabel sebesar 1,98609 yang diperoleh dari tabel t dengan $df = n - k$ (95-3) yaitu 92 dan alpha 0,05. Berikut pembahasan uji parsial antara K3 dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nusa Pusaka Kencana tebing Tinggi:

a. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Hipotesis:

H_{01} = Bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nusa Pusaka Kencana Tebing Tinggi.

H_{a1} = Bahwa K3 berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nusa Pusaka Kencana Tebing Tinggi.

Hasil uji t untuk K3 (X_1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) menunjukkan nilai Sig 0,000 dan t hitung menunjukkan nilai 5,927 artinya nilai Sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan t hitung lebih besar dari t tabel ($5,927 > 1,98609$), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nusa Pusaka Kencana Tebing Tinggi.

b. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Hipotesis:

H_{02} = Bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.

Nusa Pusaka Kencana.

H_{a2} = Bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nusa Pusaka Kencana.

Hasil uji t untuk disiplin kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) menunjukkan nilai Sig 0,000 dan t hitung menunjukkan nilai 3,069, artinya nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan t hitung lebih besar dari t tabel ($3,069 < 1,98609$), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nusa Pusaka Kencana Tebing Tinggi.

c. Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat pada tabel 4.14 menyatakan bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah variabel K3, karena memiliki nilai beta 0,636 dan memiliki nilai sig sebesar 0,000. Hal ini berarti nilai-nilai dari indikator K3 memiliki pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Dengan kriteria uji tabel F, jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak signifikan dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya signifikan. Adapun Uji Sig, jika $Sig \geq \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak signifikan, jika $Sig < \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya signifikan.³⁸ Adapun hipotesisnya adalah sebagai berikut:

³⁸Tim Asisten Dosen Statistika FEB UNPAD, *Statistics II*, (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Padjadjaran: 2014)

H₀₁ = K3 dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nusa Pusaka Kencana Tebing Tinggi.

H_{a1} = K3 dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nusa Pusaka Kencana Tebing Tinggi.

Tabel 4.17
Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1631.003	2	815.501	482.215	.000 ^a
	Residual	155.587	92	1.691		
	Total	1786.589	94			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, K3

b. Dependent Variable: P.Kerja

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.17 diperoleh nilai probabilitas (Sig) sebesar 0,000. Karena nilai Sig < 0,05 (0,000 < 0,05), maka keputusannya adalah H₀ ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya signifikan artinya K3 dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nusa Pusaka Kencana. Adapun cara lain melihat uji F ini dapat membandingkan antara F hitung dan F tabel. Caranya yaitu dengan menentukan nilai derajat bebas (df) untuk pembilang (df₁) dengan rumus df₁ = k-1. Kemudian menentukan derajat bebas/ *degree of freedom* (df) untuk penyebut atau df₂ dengan rumus df₂ = n-k. Dimana k adalah jumlah variabel (bebas + terikat) dan n adalah jumlah data. Dalam penelitian ini nilai k = 3 dan n = 95. Maka nilai df₁ dalam penelitian ini adalah df₁ = 3 - 1 = 2 dan df₂ = 95 - 3 = 92, sehingga dengan melihat nilai pada F tabel dengan df₁ = 2 dan df₂ = 92 diperoleh

nilai F tabel sebesar 3,10 . Selanjutnya membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dari tabel di atas diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 482,215, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa F hitung > F tabel ($482,215 > 3,10$), artinya K3 dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Nusa Pusaka Kencana Tebing Tinggi.

F. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.18
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.665	1.495		1.114	.268
K3	.749	.126	.636	5.927	.000
Disiplin	.455	.148	.329	3.069	.003

a. Dependent Variable: P.Kerja

Sumber: Hasil output SPSS yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas, terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat hasil pada tabel *coefficient* pada kolom *unstandardized* dalam kolom B. Dalam sub kolom tersebut terdapat nilai *constant* (konstanta), dengan nilai konstanta sebesar 1,665 sedangkan nilai koefisien regresi untuk K3 sebesar 0,749 dan disiplin kerja sebesar 0,455. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dirumuskan model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yang kemudian akan diinterpretasikan makna dari model persamaan regresi tersebut. Adapun model persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1,665 + 0,749 X_1 + 0,455 X_2$$

Adapun interpretasi dari model persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 1,665 menyatakan bahwa jika variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan variabel disiplin kerja memiliki nilai 0, maka nilai variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 1,665.
- 2) Setiap kenaikan K3 sebesar 1 persen, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Nusa Pusaka Kencana Tebing Tinggi sebesar 74,9 persen. Begitu juga sebaliknya, apabila K3 mengalami penurunan sebesar 1 persen maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 74,9 persen.
- 3) Setiap kenaikan disiplin kerja sebesar 1 persen, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Nusa Pusaka Kencana sebesar 45,5 persen. Begitu juga sebaliknya, apabila disiplin kerja mengalami penurunan 1 persen maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 45,5 persen.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan (K3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nusa Pusaka Kencana Tebing Tinggi. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 di atas tentang pengaruh variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan diperoleh keterangan bahwa variabel Keselamatan dan 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 t diketahui bahwa t hitung sebesar 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.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nusa Pusaka Kencana Tebing Tinggi. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 di atas tentang pengaruh variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan t hitung lebih besar dari t tabel ($3,069 > 1,98609$), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Nusa Pusaka Kencana.

3. Pengaruh K3 dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 482,215 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan F hitung > F tabel ($482,215 > 3,10$) 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 bahwa K3 dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Nusa Pusaka Kencana.

B. Saran

Adapun saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian sebagai berikut:

1. Bagi Penelitian

Dengan dibuatnya penelitian ini diharapkan dapat menggunakan penelitian yang berbeda dan pada objek yang berbeda, misalnya pada perusahaan lain atau organisasi yang lain sehingga dapat dilihat perbedaannya. Selain itu sebaiknya, penelitian berikutnya menggunakan jumlah responden yang lebih banyak agar dapat hasil perhitungannya akurat, dengan menggunakan variabel lain untuk diteliti dan didukung dengan teori-teori atau penelitian baru.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk lebih memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan para karyawannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Bagi Karyawan

Diharapkan setiap karyawan yang melakukan pekerjaan, tetap percaya diri dan menerima tugas yang diberikan dalam pekerjaan. Selain itu kepada pimpinan diharapkan dapat berkomunikasi

dengan baik kepada para karyawannya untuk melakukan penyatuan keinginan, baik keinginan karyawan maupun keinginan perusahaan sehingga dapat terjalin kerjasama yang baik dan saling menguntungkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2005.
- Dangur Konradus. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Jakarta: Litbang Dangur & amp: Patners, 2006.
- Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Heidjarachman dan Hasan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2011.
- Pangabeian, Mutiara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004.
- Rahmani Nur Ahmadi. *Metodologi Penelitian Ekonomi*, Medan: Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam UIN, 2016.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktek)*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Mandar Maju, 2009.
- Sinungan. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Suma'mur. *Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKES)*, Jakarta: Sangung Seto, 2005.

- Sugiono. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2015.
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2007.
- Sugiyono. *Mixed Method*, Bandung: ALFABETA, 2013.
- Syahrum dan Salim. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Citapustaka Media 2013.