JUDUL : PENGARUH KESEHATAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. RIAU CRUMB RUBBER FACTORY PEKANBARU

ABSTRACT

Abdul Alamin (2012). Health Effects of work Safety (K3) and discipline Working Against Employee Performance In The Production PT. Crumb Rubber Factory Pekanbaru Riau.

The research was carried out at PT. Pekanbaru Riau Crumb Rubber Factory, the purpose of the study to determine the effect of occupational health safety (K3) and the disciplinary effect on the employee's performance of production at PT. Crumb Rubber Factory Pekanbaru Riau, to influence health safety (K3) and discipline simultaneously on the employee's performance of production at PT. Crumb Rubber Factory Pekanbaru Riau and to determine the dominant factor affecting the performance of production employees at PT. Crumb Rubber Factory Pekanbaru Riau.

The population of this study are employees of the production of the PT. Crumb Rubber Factory Pekanbaru Riau as many as 92 people. Of these the authors take a sample of 48 people by using the formula Slovin. In analyzing the data, the writer uses descriptive analysis compares the data with various theories that support and explain or describe the nature and use SPSS (Statistical Package for Social Science) version 17.00. To see the effect Occupational health and safety (K3) and work discipline on the performance of the authors used multiple regression formula (multiple regression).

Based on the evidence from the research hypotheses about the variables respondents K3, K3 employees envisaged that category either. This is because employees are able to work in accordance with the standards set by the company. The results of the responses regarding discipline variables, illustrated that the employees do not agree with the policies adopted corporate discipline. This is because companies lack policies applied in accordance with the wishes and needs of the employees. According to the results of linear regression analysis K3 and disciplinary variables have a significant impact on employee performance. Furthermore, the level of closeness of relationship between the two variables is strong or K3 and disciplinary influence on employee performance is strong.

Keywords : ***health work, safety work , discipline work, k3, performance, PT. Crumb Rubber Factory Pekanbaru Riau***

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya tentu tidak lepas dari orientasi mencapai hasil, begitu pula pada PT. Ricry yang memiliki tujuan untuk mencapai kinerja perusahaan. Kinerja yang dicapai perusahaan sangat dipengaruhi oleh pengetahuan karyawan, keterampilam, kemampuan, sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan kegiatan dalam organisasi.

Setiap karyawan dalam sebuah organisasi perusahaan berhak untuk memperoleh perlindungan kerja, karena itu perlu adanya usaha pemerintah dalam melakukan bimbingan ataupun penyuluhan yang menyangkut hak dan perlindungan bagi karyawan, yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Adapun mengenai tujuan K3 dijelaskan pula oleh suatu Undang-undang semata memberikan jaminan kepada karyawan dari perusahaan itu sendiri dan juga meningkatkan kesejahteraan secara bersama yang dapat menjalankan produktivitas dalam bidang usaha yang telah dikelolanya secara baik sehingga dapat mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri.

Namun berdasarkan kenyataan yang ada di lapangan ditemui gejala masih kurangnya kesadaran karyawan untuk memakai peralatan pelindung seperti masker, sarung tangan, sepatu dan alat pelindung lainnya. Perusahaan kurang tegas dalam menegakkan peraturan–peraturan yang berhubungan dengan kesehatan dan keselamatan Kerja (K3) seperti perusahaan menegur dan memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak dapat diabaikan karena akan mengganggu jalannya produksi.

PT. Riau Crumb Rubber Factory atau PT. Rickri yang terletak di Rumbai, merupakan perusahaan yang bergerak dalam proses pengolahan karet alam hasil kebun rakyat, dengan hasil produksi akhir berupa karet remah (crumb rubber) dengan bahan baku menggunakan karet mentah yang diperoleh dari supplier yang langsung dataing ke pabrik dan pada umumnya langganan dari perusahaan.

Dalam usaha memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja dan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja PT. Rickry menyediakan alat keamanan dan pelindung diri terhadap bahaya kecelakaan kerja yang dapat terjadi seperti sarung tangan, alat pelindung kepala, masker, sepatu khusus, pelindung mata dan alat keselamatan lainnya. Setiap karyawan wajib menggunakan alat keselamatan kerja dalam melakukan pekerjaannya.

Gambaran yang terjadi atas perkembangan kecelakaan kerja pada PT. Ricry Pekanbaru dapat kita lihat pada table berikut ini :

Tabel I : Perkembangan Kasus Kecelakaan Kerja Karyawan Bagian produksi pada PT. Ricry Tahun 2006 – 2010

Tahun	Jumlah Karyawan	Klasifikasi			Jumlah
		Ringan	Berat	Meninggal	
2006	64	7	5	-	12
2007	70	10	3	-	13
2008	69	18	2	-	20
2009	76	17	3	-	20
2010	92	18	3	-	21
Rata-rata per tahun					13,2

Sumber : PT. Ricry, Tahun 2012

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa dalam 5 tahun terakhir pada tahun 2010 merupakan terjadinya kecelakaan kerja yang paling tinggi dari 92

orang karyawan terjadi kecelakaan kerja pada Bagian Produksi sebanyak 21 kasus dengan klasifikasi 18 kecelakaan ringan dan 3 kecelakaan berat.

Untuk melihat perkembangan absensi karyawan Bagian produksi dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 2 : Tingkat Kehadiran/Laporan Absensi Karyawan Bagian Produksi PT. Ricry Pekanbaru

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Hari kerja efektif (hari)	Absensi		
			Sakit tanpa keterangan dokter	Alpa (orang)	Jumlah
2006	64	232	9	12	21
2007	70	232	10	11	21
2008	69	231	8	11	19
2009	76	232	9	10	19
2010	92	231	10	11	21

Sumber : PT. Riau Crumb Rubber Factory, 2012

Jika dilihat dari tabel 2 terlihat jumlah absensi karyawan rata-rata pertahun dalam 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi, namun pada tahun 2006 jumlah absensi menunjukan angka paling tinggi dibandingkan tahun lainnya .

Hasil Kerja tenaga kerja yang dicapai pada Bagian Produksi pada PT.Riau Crumb Rubber factory, pada lima tahun terakhir ini cenderung mengalami perubahan yaitu pada tahun 2006-2010 .

Tabel 3 : Kinerja Tenaga Karyawan Bagian Produksi PT.Ricry Tahun 2006-2010(kg/orang)

TAHUN	Tenaga Kerja		Jumlah Tenaga Kerja tetap	Rencana Produksi (kg)	Realisasi Produksi (kg)	Persentase
	Kantor	Pabrik				
2006	11	64	75	40.200,250	34.227,844	85,14
2007	10	70	80	42.000,000	31.979,485	76,14

2008	30	69	99	44.100,000	31.139,825	70,60
2009	32	76	108	47.200,000	32.654,391	69,18
2010	35	92	127	50.000,100	34.289,811	68,57

Sumber : PT.Riau Crumb Rubber Factory, 2012

Dari tabel dan diatas dapat dilihat bahwa rencana produksi setiap tahun selalu mengalami perubahan berdasarkan kebijakan yang telah ditetapkan oleh pihak direksi perusahaan. selama lima tahun terakhir ini mengalami penurunan persentase produksi yang telah ditetapkan. Dimana pada tahun 2006 persentase realisasi produksi yang dicapai sebesar 85,14% namun pada tahun 2010 kinerja karyawan hanya sebesar 68,57%.

Kesadaran karyawan untuk berusaha supaya lebih giat lagi, yakni dengan tingkat partisipasi karyawan yang tinggi terhadap hal tersebut, jelas pula dapat dikatakan bahwa keberadaan PT. Ricry yang perlu sekali adalah peningkatan K3 dan kesadaran dalam mendapatkan keterampilan dan keahlian untuk mengendalikan kinerja yang dicapai hal ini mengingat dari kebutuhan remah karet yang dihasilkan untuk berbagai penggunaan bidang industri.

Dari uraian-uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh mengenai kesehatan dan keselamatan kerja dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan judul : **"PENGARUH KESEHATAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. RIAU CRUMB RUBBER FACTORY PEKANBARU".**

B. Metode Penelitian

Penelitian ini penulis lakukan pada PT. Riau Crumb Rubber Factory Pekanbaru. Adapun jenis serta sumber data yang penulis kumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari : data primer dan data sekunder. Dalam pengumpulan data yang diperlukan untuk penelitian ini, penulis melakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut : interview dan quesioner.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Bagian Produksi PT. Rickry sebanyak 92 orang. Karena banyaknya jumlah populasi maka pengambilan sampel diambil sebanyak 48 orang dengan menggunakan rumus slovin.

Untuk melakukan analisa yang tepat dan mengenai sasaran yaitu mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan, penulis menggunakan rumus regresi berganda yaitu:

$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$

Dimana :

Y = Kinerja

X_1 = Kesehatan dan Keselamatan Kerja

X_2 = Disiplin

C. Hasil dan Pembahasan

A. Pembahasan

1. Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)

Selain peran dari kepemimpinan, suasana lingkungan kerja yang kondusif juga turut mendukung sehingga terciptanya semangat kerja dari karyawanyang dipimpinnya. Lingkungan kerja perlu disusun atau ditata sedemikian rupa, sehingga dapat menciptakan suasana karyawan. Dalam menciptakan lingkungan kerja perlunya menyusun tempat kerja dan alat perlengkapan kerja dengan sebaik-baiknya. Penyusunan alat-alat kerja pada letak yang tepat serta pengaturan tempat kerja yang menimbulkan kepuasan bekerja bagi para karyawan, selain itu lingkungan kerja juga harus nyaman dan terciptanya hubungan yang baik antar sesame karyawan. Selanjutnya untuk melihat rekapitulasi tanggapan responden tentang kesehatan keselamatan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel K3

No	Sub Indikator	Tanggapan Responden					Skore	X
		SB	B	KB	TB	STB		
1.	Lingkungan nyaman	12	20	8	8	-	180	3,75
2.	Lingkungan aman	14	18	10	6	-	184	3,83
3.	Terdapat ventilasi	12	20	11	5	-	183	3,81
4.	Kelancaran pertularan udara	10	24	8	6	-	182	3,79
5.	Penerangan cukup	16	18	8	6	-	188	3,91
6.	Kondisi alat penerangan	15	17	11	5	-	186	3,87
7.	Kelengkapan alat kerja	10	26	6	6	-	184	3,83
8.	Kondisi alat kerja	16	18	10	4	-	190	3,95
9.	Kemampuan tenaga kerja	15	17	13	3	-	182	3,79
10.	Kondisi kesehatan tenaker	12	20	11	5	-	183	3,81
	Jumlah	132	198	96	54	-	1842	38,34
	X	13	20	10	5	-	184	3,83

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2012

Tanggapan dari sampel terhadap keselamatan kesehatan kerja karyawan Bagian Produksi pada PT Rickri berada pada tanggapan baik (3,83).

2. Variabel Disiplin

Dalam suatu organisasi peran serta pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting bagi organisasi tersebut di dalam proses pencapaian tujuan yang telah digariskan sebelumnya. Untuk mencapai tujuan tersebut perlu didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan, sehingga dengan kemampuan yang ada pegawai dapat bekerja dengan disiplin dalam arti pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan telah ditetapkan sebelumnya.

Untuk melaksanakan tugas/pekerjaan seorang pegawai sangat tergantung kepada usaha mentaati disiplin sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam suatu instansi/kantor, dengan menerapkan disiplin para pegawai itu akan dapat mengembangkan sikap yang layak dalam pelaksanaan pekerjaan.

Disiplin merupakan perasaan patuh dan taat terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga pada diri pegawai tertanam perasaan tanggung jawab dan berusaha untuk menjalankan tanggung jawab tersebut..

Selanjutnya untuk melihat rekapitulasi tanggapan responden tentang disiplin dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5: Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Disiplin

No	Sub Indikator	Tanggapan Responden					Skore	X
		SB	B	KB	TB	STB		
1.	Sadar akan tugas	15	17	13	3	-	188	3,91
2.	Sadar tanggung jawab	12	20	11	5	-	183	3,83
3.	Mematuhi peraturan	16	18	10	4	-	190	3,95
4.	Takut sanksi	15	17	11	5	-	186	3,87
5.	Menegakkan norma	11	18	12	7	-	177	3,68
6..	Sanksi melanggar norma	14	18	10	6	-	184	3,83
	Jumlah	69	108	67	30	-	1108	23,07
	X	12	19	12	5	-	185	3,85

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2012

Tanggapan dari sampel terhadap disiplin kerja karyawan Bagian Produksi pada PT Rickri berada pada tanggapan baik (3,85).

3. Kinerja

Kinerja yang rendah yang dimiliki oleh pegawai akan lebih tidak menguntungkan lagi pada saat-saat pegawai mengalami kesulitan dalam bekerja, pegawai tersebut akan mudah menyerah kepada keadaan daripada mengatasi kesukaran tersebut. Sementara itu pegawai yang mempunyai semangat dan gairah kerja yang tinggi, maka ia akan berusaha keras mengatasi kesukaran berkenaan dengan pelaksanaan tugasnya. Untuk mengukur semangat dan gairah kerja secara deskriptif dapat diukur atau dilihat dari hasil kerja yang diberikan karyawan serta tingkat kehadiran karyawan sebagai tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan.

Kinerja merupakan suatu hasil atas pelaksanaan tugas maupun fungsi pegawai yang dinilai secara kualitas dan kuantitas pekerjaan. Kondisi tersebut menuntut organisasi untuk melaksanakan tugas yang berorientasi kepada target daripada berorientasi kepada prosedur kaku yang sering membuat pelaksanaan

tugas menjadi tertunda tunda. Kemampuan dalam melaksanakan tugas sesuai ketentuan yang berlaku memudahkan pencapaian kinerja yang diiringi dengan kesediaan kualitas aparatur.

Selanjutnya untuk melihat rekapitulasi tanggapan responden tentang Kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja

No	Sub Indikator	Tanggapan Responden					Skore	X
		SB	B	KB	TB	STB		
1.	Waktu kerja	15	17	13	3	-	188	3,91
2.	Ketepatan waktu	12	20	11	5	-	183	3,83
3.	Kesalahan menganalisis	14	18	10	6	-	184	3,83
4.	Kesalahan membuat keputusan	16	18	8	6	-	188	3,91
5.	Ketepatan membuat target	15	17	11	5	-	186	3,87
6.	Ketepatan membuat program	16	18	10	4	-	190	3,95
7.	Hasil yang dicapai	15	17	13	3	-	188	3,91
8.	Mutu kerja	15	17	13	3	-	188	3,91
9.	Mampu mengambil keputusan	16	18	8	6	-	188	3,91
10.	Mampu mengarahkan pekerjaan	15	17	11	5	-	186	3,87
	Jumlah	149	177	108	46	-	1869	38,90
	X	15	18	10	5	-	187	3,87

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2012

Tanggapan dari sampel terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi pada PT Rickri berada pada tanggapan baik (3,87).

B. Analisis Regresi Berganda

Untuk analisa selanjutnya, hasil tanggapan responden kemudian didistribusikan ke dalam program SPSS Versi 17.00. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut dapat dilihat

dengan menggunakan analisis regresi linier dengan menggunakan program SPSS sehingga diperoleh persamaan seperti berikut ini :

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Berdasarkan persamaan di atas maka dapat dijabarkan bahwa Y adalah nilai regresi atau nilai Y yang diprediksikan kemudian a adalah konstanta. Sedangkan b merupakan koefisien regresi variabel X yang diperoleh dari hasil perhitugan dengan program SPSS 17.00.

Tabel 7 ; Rekapitulasi Hasil Output SPSS

Nilai Konstanta (a)	**Koefisien Regresi (b)**	**Standar Error**
6,614	0,374 0,769	0,104 0,132

Sumber : Data Olahan (n=48)

Atas dasar perhitungan di atas, maka dapat dituliskan persamaan regresi linier menjadi sebagai berikut :

$Y = 6,614 + 0,374X_1 + 0,769X_2$

Dari persamaan regresi tersebut, terlihat bahwa nilai variabel terikat (Y) akan ditentukan oleh variabel bebas (X_1 dan X_2). Apabila variabel X konstan atau 0 (nol), maka nilai dari variabel kinerja menjadi 6,614 sedangkan nilai regresi X_1 adalah 0,374 artinya setiap peningkatan pada K3 sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,374 satuan. Nilai regresi X_2 adalah 0,769 artinya setiap peningkatan pada disiplin sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,769 satuan.

1. Pengujian Secara Parsial

Analisis secara pengujian dipergunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen yaitu program K3 dan disiplin berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y).

Dalam pengujian pengaruh K3 dan disiplin terhadap kinerja, penulis mengemukakan hipotesisi statistik sebagai berikut :

H_1 = Tidak ada pengaruh K3 terhadap kinerja

H_2 = Tidak ada pengaruh pengaruh disiplin terhadap kinerja

Pengujian dilakukan dengan melihat signifkansi yang dihasilkan dari hasil analisis regresi linier.

a. Jika nilai sig < 0.05 (karena α yang digunakan adalah 5%) maka Ho diterima dan Hi diterima. Artinya variabel bebas (K3) maupun disiplin berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja)
b. Jika nilai sig > 0.05 (karena α yang digunakan adalah 5%) maka Ho diterima dan Hi ditolak. Artinya variabel bebas (K3) maupun disiplin tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja)

Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh besarnya nilai koefisien regresi variabel bebas yang diteliti.

Tabel 8 ; Rekapitulasi Hasil SPSS

Variabel Bebas	T hitung	T tabel	Sig.
K3	3.595	2,002	0,001
Disiplin	5.822	2,002	0,000

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel dapat dapat dilakukan pengujian hipotesis yaitu :

a. Apabila t hitung > t tabel maka variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya atau dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara dua variabel yang diteliti.
b. Apabila t hitung < t tabel maka variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikatnya atau dengan kata lain tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara dua variabel yang diteliti.

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada taraf signifikan sebear 5% ($\alpha = 0,05$)

T tabel $= \alpha/2, n - 2$

$= 0,05/2; 48-2$

$= 0,025 ; 46$

$= 2,002$

Hasil pengujian adalah sebagai berikut :

Variabel X_1 = 3.595 > 2,002. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel K3 berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Variabel X_2 = 5.822 > 2,002. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan

Untuk mengetahui apakah variabel independen (K3 dan Disiplin) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja) dapat dilakukan dengan melakukan uji F atau F-test. Dalam pengujian ini penulis merumuskan hipotesis statistik sebagai berikut :

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan dari K3 dan disiplin secara bersamaan -sama terhadap kinerja.

H_1 : Ada pengaruh yang signifikan dari K3 dan Disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja.

Dalam pengujian ini penulis menggunakan taraf nyata (*level of significant*) sebesar 5%. Kriteria yang dipergunakan dalam pengujian ini yaitu apabila nilai F hitung > F tabel, maka Ho ditolak H_1 diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Apabila nilai F hitung < F tabel, berarti kedua variabel bebas tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel tersebut. Hasil perhitungan F hitung dengan program SPSS dan perbandingan dengan F tabel adalah sebagai berikut :

Tabel 9. Rekapitulasi Hasil Output SPSS

F Hitung	F Tabel	Sig
45.878	2,002	0.000

Sumber : Data Olahan, 2012

Selanjutnya untuk pembuktian hipotesis penelitian apakah semua variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, dapat dilakukan dengan uji statistik. Dari hasil perhitungan dengan program SPSS menunjukkan besarnya nilai F hitung sebesar 11,492 dan F tabel dengan taraf signifikan 5%. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa diduga K3 dan disiplin berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja dapat diterima.

3. Tingkat Keeratan Hubungan (Korelasi)

Dalam penelitian ini disusun kategori koefisien jalur (pengaruh), hubungan dan reliabilitas. Kategori yang digunakan untuk menentukan kuat lemahnya pengaruh antar komponen, tinggi rendahnya hubungan antar variabel dapat ditentukan melalui standar kategori Guilford (Guilford, 1956:145) sebagaimana ditamplkan pada tabel berikut :

Tabel 10 Standar Kategori Guilford

Koefisien Korelasi	Kategori
< 0,20	Keeratan hubungan sangat rendah atau pengaruh sangat lemah
0,20 - < 0,40	Keeratan hubungan rendah atau pengaruh lemah
0,40 - < 0,70	Keeratan hubungan sedang atau pengaruh sedang
0,70 - < 0,90	Keeratan hubungan tinggi atau pengaruh tinggi
> 0,90	Keeratan hubungan sangat tinggi atau pengaruh sangat tinggi

Sumber : Guilford, 1956:145

Hasil penelitian menunjukkan tingkat keeratan hubungan berdasrkan perhitungan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 11 Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,819(a)	0,671	0,656	2,252

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai korelasi (R) sebesar 0,819 menurut standar kategori Guilford tingkat keeratan antara K3 (X_1) dan disiplin (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) adalah Kuat atau hubungannya Kuat.

D. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel K3, tergambar bahwa K3 karyawan berkategori baik. Hal ini karena karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Hasil tanggapan responden mengenai variabel disiplin, tergambar bahwa karyawan kurang setuju dengan kebijkan disiplin yang diterapkan perusahaan. Hal ini karena kebijakan yang diterapkan perusahaan kurang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan.
3. Menurut hasil analisis regresi linier variabel K3 dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya tingkat keeratan hubungan kedua variabel adalah kuat atau pengaruh K3 dan disiplin terhadap kinerja karyawan adalah Kuat.

2. Saran-Saran

1. Para pimpinan selaku pengawas yang akan mengawasi keselamatan kerja karyawannya sebaiknya mengadakan inspeksi langsung ke lapangan untuk mengetahui keadaan lingkungan kerja, cara-cara kerja karyawan yang kurang disiplin sehingga menimbulkan kesalahan dalam melakukan pekerjaan.
2. Bagi karyawan yang kurang disiplin sehingga menimbulkan kesalahan-kesalahan dalam melakukan pekerjaan hendaknya diberikan sanksi yang tegas, sehingga tidak mengurangi kesalahan.

3. Perlunya perhatian yang lebih maksimal dari pimpinan selaku pengawas terhadap pemeliharaan kesehatan dan keselamatan kerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

AA. Sihotang, 2007, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Jakarta, PT. Pradnya Paramita

Anwar Prabu Mangkunegara, 2010, ***Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia***, Refika Aditama, Bandung

Barthos, Basir, 2009, ***Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro***, Bumi Aksara, Jakarta

Fathoni, Abdurahmat, 2006, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Rineka Cipta, Jakarta

Flipp B, Edwin, 2001, ***Personnel Management****, Diterjemahkan oleh Moh. Massud, FE UGM*, Yogyakarta, Edisi Revisi

Gomesz, Faustino Cordoso, 2003, ***Manajemen Sumber Daya Manusia,*** Penerbit Andi, Yogyakarta

Handoko, T. Hani, 2000, ***Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi,*** Edisi I, BPFE, Yogyakarta

_____, 2000, ***Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,*** BPFE UGM, Yogyakarta

Kisdarto, Atmosoeprapto, 2000, ***Produktivitas***, Ghalia, Indonesia, Jakarta

Mangkunegara, 2002, ***Evalausi Kinerja SDM***, Refika Aditama, Bandung

Manullang, 2003, ***Dasar-Dasar Manajemen***, Ghalia Indonesia, Jakarta

Moekdijat, 2005, ***Manajemen Sumber Daya Manusia,*** Edisi Ketiga, Rineka Cipta, Jakarta

Nitisemito, Alex, 2002, ***Manajemen Personalia,*** Gunung Agung, Jakarta

Notoatmodjo, Soekidjo, 2009, ***Pengembangan Sumber Daya Manusia***, Rineka Cipta, Jakarta

Nurmansyah, SR, 2010, ***Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik,*** Unilak Press, Pekanbaru

Priyono Tjiptoherijanto, 2003, ***Manajemen Ketenaga Kerjaan***, Toko Gunung Agung, Jakarta

Riva'i, Veithzzal, 2004, ***Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*****,** Murai Kencana, Jakarta

Rowland, 2004, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, BPFE, Yogyakarta

Siagian, SP, 2001, ***Teori dan Praktek Kepemimpinan*** , Rineka Cipta Jakarta

Sinungan, Muchdarsyah, 2005, ***Produktivitas,*** Bumi Aksara, Jakarta

Suma'mur, 2000, ***Hiperkes dan Keselamatan Kerja,*** Rineka Cipta Jakarta

Susilo Martoyo, 2007, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, BPFE, Yogyakarta

Syarif, Rusli, 2001, ***Manajemen Pengupahan***, PT. Binaman Pressindo, Jakarta, 1993

Terry, George R., 2008, ***Prinsip-prinsip Manajemen***, Bumi Aksara, Jakarta

Wursanto, IG, 2002, ***Etika Komunikasi Kantor***, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Garis-Garis Besar Haluan Negara, 1999

Ketetapan-Ketetapan MPR RI, Jakarta, 1998

Undang-undang No. 3 Tahun 2003, ***Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja***