

JUDUL : PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN & KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN PENGOLAHAN KAKAO PADA PT. TRI BAKTI SARIMAS KECAMATAN PUCUK RANTAU KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

PENULIS : ADE ELVITA

**ANGGOTA : LISWAR HAMID, SE., MM
KURNIAWATY FITRI, SE., MM**

E-MAIL : adeelvita@gmail.com

ABSTRACT

EFFECT OF OCCUPATIONAL HEALTH & SAFETY PROGRAMS AND WORK DISCIPLINE TO EMPLOYEE PRODUCTIVITY COCOA PROCESSING IN PT. TRI BAKTI SARIMAS SUB DISTRICT PUCUK RANTAU REGENCY KUANTAN SINGINGI

BY
ADE ELVITA

This study aims to determine how the variables influence Occupational Health and Safety and labor Disciplines simultaneously and partially on the Productivity of employees of the cocoa processing in PT. Tri Bakti Sarimas Sub District Pucuk Rantau Regency Kuantan Singingi.

Samples in this study were as many as 58 people, the determination of sample size was based on the method Slovin. Analysis of the data used is descriptive analysis, and also it is a quantitative analysis using multiple linear regression with SPSS version 19.

From the results of the testing that has been done, showing simultaneous regression test (F-test) Safety & Occupational Health and Discipline of Work simultaneously significant affect the Productivity of employees. Partial assay results (t test) showed that the variables of Occupational Health and Safety is partially significant effect on employee Productivity and Work Dicipline variables partially significant effect on employee Productivity.

Based on the results of the analysis carried out then the company should further enhance the way employees that employee productivity can be increased again. companies should also improve the management system K-3 in order to avoid injury to the employee. of labor discipline, the company must give strict punishment to employees who violate the rules.

Keywords: *Productivity, Occupational Safety and Health Programs, Work Discipline*

I. PENDAHULUAN

a. Latar Belakang

Produktivitas tenaga kerja yang belum memadai merupakan suatu masalah yang sering dihadapi oleh suatu perusahaan dalam usaha untuk meningkatkan keuntungan yang akan diperoleh. Masalah produktivitas tenaga kerja berhubungan erat dengan pencapaian tujuan, karena tenaga kerja merupakan salah satu merupakan salah satu faktor utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ketidakmampuan perusahaan dalam usaha untuk mencapai produktivitas tenaga kerja merupakan suatu kendala yang dihadapi oleh setiap perusahaan.

PT. Tri Bakti Sarimas Estate Sei. Besar adalah suatu perusahaan yang awalnya berdiri tahun 1987 bergerak di bidang usaha perkebunan Kakao, Sawit, Kelapa Hibrida dan pinang. Bidang usaha dari perusahaan ini didirikan sesuai dengan adanya kebutuhan untuk pengolahan hasil panen yang dihasilkan. Kakao tersebut memerlukan pengolahan paling lambat 42 jam setelah buah dipanen dari pohonnya. Biji kakao basah diolah menjadi biji kakao kering dengan melalui proses fermentasi dan pengeringan. Adapun aktivitas-aktivitas jam kerja karyawan bagian pengolahan kakao adalah 7 jam/shift yang didalam scedul tersebut terdapat 3 shift dalam 42 jam.

Adapun jumlah karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas Estate Sei. Besar Kecamatan Pucuk Rantau Kabupaten Kuantan Singingi pada tahun 2012 sebanyak 135 orang. Untuk mengetahui produktivitas karyawan pada suatu perusahaan dapat dilihat dari tingkat produktivitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja. Dimana tingkat produktivitas ini dilakukan dengan cara membandingkan jumlah tenaga kerja dengan realisasi produksi dalam jangka waktu tertentu. Adapun perkembangan target produksi, realisasi produksi dan produktivitas karyawan pada PT. Tri Bakti Sarimas dalam kurun waktu 5 (Lima) tahun terakhir adalah :

Tabel 1.1 : Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja yang Dicapai Pada Bagian Pengolahan Kakao PT. Tri Bakti Sarimas Estate Sei. Besar Lima Tahun Terakhir Ini Yaitu 2007-2012

Tahun	Luas Area (Ha)	Jumlah Tenaga Kerja	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Target Produktivitas (Ton/Thn/Org)	Produktivitas (Ton/Thn/Org)
2007	2.710,8	150	3.771,75	2.000,00	25,145	13,333
2008	2.710,8	150	3.771,75	2.036,97	25,145	13,579
2009	2.770,8	95	3.706,29	1.632,17	39,014	17,181
2010	2.756,5	140	3.228,45	2.226,49	23,060	15,904
2011	2.742,6	135	3.500,00	2.671,14	25,926	19,786
2012	2.742,6	135	3.500,00	2.500,00	25,926	18,519

Sumber : PT. Tri Bakti Sarimas

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa realisasi produksi mengalami fluktuasi dari tahun 2007-2012. Hal ini terjadi karena produksi yang diperoleh tidak sesuai dengan target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga dengan demikian produktivitas yang diperoleh oleh karyawan juga mengalami fluktuasi karena produktivitas yang seharusnya tercapai tidak sesuai dengan target produktivitas. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor

antara lain program keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja yang diberikan kepada karyawan bagian pengolahan.

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. (Mangkunegara, 2002 : 163)

Kebanyakan perusahaan menerapkan sistem spesialisasi pekerjaan untuk meningkatkan produktivitas. Seperti terdapat pada jenis pekerjaan ban berjalan, seorang pekerja ahli dalam bidang pekerjaan tertentu sehingga akan meningkatkan produktivitas. Selain membosankan, pekerjaan berulang-ulang dapat menimbulkan cedera pada awalnya tidak dirasakan sakit, tetapi lama-kelamaan akan terasa sakit atau menimbulkan kelainan fisik. (Wilson, 2012 : 376) Undang-undang nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan dan kesehatan kerja menyatakan bahwa setiap pekerja akan diberikan jaminan dan perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional. (Wilson, 2012 : 383)

PT. Tri Bakti Sarimas telah membuat kebijakan tentang penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja kepada para karyawannya dengan mengadakan pelatihan K3 dalam hal penggunaan alat perlindungan kerja (Alat pelindung kepala, Alat pelindung tangan, Sepatu pengaman, Alat pelindung pendengaran, Alat pelindung pernafasan dan penggunaan peralatan kerja (mesin-mesin pengolahan) hal ini dilakukan untuk menghindari terjadinya kecelakaan kerja. Walaupun perusahaan telah membuat kebijakan demikian tetapi masih banyak karyawan yang tidak menghiraukannya sehingga terjadi kecelakaan kerja. Dalam hal ini PT. Tri Bakti Sarimas untuk mengantisipasi para karyawannya yang mengalami kecelakaan, semua karyawan dimasukkan ke dalam JAMSOSTEK.

Dalam melaksanakan proses pengolahan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja cukup tinggi. Berikut data jumlah tingkat kecelakaan kerja yang terjadi pada karyawan bagian pengolahan kakao di PT. Tri Bakti Sarimas pada tahun 2007-2011.

Tabel 1.2 : Data Tingkat Kecelakaan Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Kakao pada tahun 2007-2012

Tahun	Jumlah Karyawan	Klasifikasi Kecelakaan			Total
		Berat	Sedang	Ringan	
2007	150	-	20	25	45
2008	150	-	10	20	30
2009	95	-	10	20	30
2010	140	-	20	20	40
2011	135	1	25	25	51
2012	135	-	15	30	45

Sumber : PT. Tri Bakti Sarimas

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat jumlah kecelakaan yang tinggi adalah pada tahun 2011 yaitu sebanyak 51 orang. Hal ini sangat berpengaruh terhadap keefektifan dan keefisienan dalam proses pengolahan serta berpengaruh juga terhadap produktivitas kerja karyawan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Riva'i, 2006 : 444)

Disiplin sangat penting dalam suatu organisasi pemerintahan untuk menciptakan produktivitas yang tinggi dan prestasi kerja sebagaimana dikemukakan Musanef (2002) dalam buku Marnis (2011:9) bahwa disiplin juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya, artinya setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja. Oleh karena itu dalam setiap anggota perlu ditegakkan disiplinnya. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pokoknya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu ditanamkan kepada setiap pegawai disiplin yang sebaik-baiknya.

Kurangnya disiplin karyawan terlihat pada saat libur pada waktu lebaran banyak karyawan yang menambah waktu liburnya. Namun ada juga karyawan yang tidak masuk kerja padahal waktu libur lebaran telah habis. Jika hal ini dibiarkan terus maka produktivitas karyawan akan menurun yang nantinya akan berdampak pada perusahaan yang akan mengalami penurunan jumlah pemasarannya, sehingga tujuan tidak akan tercapai. Untuk itu setiap karyawan hendaknya mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kurangnya rasa tanggung jawab perusahaan terhadap pekerjaan bagian pengolahan menyebabkan menurunnya produktivitas karyawan bagian pengolahan kakao PT. Tri Bakti Sarimas. Sifat seperti ini harus dibuang jauh-jauh agar produktivitas karyawan tidak menurun. Jika hal ini dibiarkan terus maka akan berdampak buruk bagi perusahaan.

Tabel 1.3 : Absensi Karyawan Pada Bagian Pengolahan Kakao Pada Tahun 2007-2012

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi			Persentase Absensi
		Sakit (Orang)	Izin (Orang)	Alfa (Orang)	
2007	150	10	15	20	13,3%
2008	150	12	14	25	16,6%
2009	95	9	10	15	15,8%
2010	140	11	13	19	13,6%
2011	135	15	12	17	12,6%
2012	135	15	8	20	13,3%

Sumber : PT. Tri Bakti Sarimas

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa absensi karyawan dari tahun 2007-2012 mengalami fluktuasi. Dimana, pada tahun 2008 merupakan tingkat absensi yang tertinggi yaitu 16,6% dalam setahun dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Hal ini tentu disebabkan oleh faktor disiplin kerja yang kurang baik dari para karyawan, hal ini juga bisa mengakibatkan kerja tidak efektif dan menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Selain masalah kehadiran ada juga karyawan yang melakukan pelanggaran pada saat melakukan pekerjaan yaitu masih banyak karyawan yang tidak menggunakan alat perlindungan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk menghindari terjadinya kecelakaan kerja. Dalam hal penggunaan mesin-

mesin masih ada karyawan yang menggunakannya tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, padahal pihak perusahaan telah memberikan arahan tentang penggunaan mesin-mesin tersebut.

Tabel 1.4 : Tingkat Pelanggaran Karyawan Bagian Pengolahan Kakao Pada Tahun 2007-2012

Tahun	Jumlah Karyawan	Klasifikasi Pelanggaran		Total
		Penggunaan Alat Pelindung Kerja	Penggunaan Mesin-mesin	
2007	150	20	10	30
2008	150	25	15	40
2009	95	10	10	20
2010	140	30	9	39
2011	135	25	20	45
2012	135	20	15	35

Sumber : PT. Tri Bakti Sarimas

Berdasarkan tabel diatas, dapat kita lihat tingkat pelanggaran kerja yang paling banyak terjadi adalah pada tahun 2011 yaitu sebanyak 45 orang. Hal ini terjadi karena kurangnya disiplin dari para karyawan yang tidak mematuhi peraturan tentang penggunaan peralatan kerja dan penggunaan mesin-mesin. Sehingga kerja tidak akan efektif dan akan menurunkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dan mengambil judul tentang “ **PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN & KESEHATAN KERJA (K3) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BAGIAN PENGOLAHAN KAKAO PADA PT. TRI BAKTI SARIMAS KECAMATAN PUCUK RANTAU KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**”.

b. Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka penulis dapat membuat suatu perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah Program Keselamatan & Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian pengolahan kakao pada PT. Tri Bakti Sarimas?
2. Apakah Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian pengolahan kakao pada PT. Tri Bakti Sarimas?
3. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian pengolahan kakao pada PT. Tri Bakti Sarimas?

c. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

- 1) Mengetahui pengaruh Program Keselamatan & Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Produktivitas karyawan bagian pengolahan kakao PT. Tri Bakti Sarimas.

- 2) Mengetahui pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara parsial terhadap Produktivitas karyawan bagian pengolahan kakao PT. Tri Bakti Sarimas.
- 3) Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Produktivitas karyawan bagian pengolahan kakao PT. Tri Bakti Sarimas.

2. Manfaat penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi organisasi, dapat digunakan sebagai sarana informasi dan bahan pertimbangan pengambilan keputusan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Tri Bakti sarimas.
2. Bagi penulis, penelitian ini berguna dalam penerapan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan dan mengaplikasikan di lapangan.
3. Bagi pihak lain, diharapkan penelitian ini dapat dipergunakan sebagai sumber informasi dan bahan masukan bagi yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut pda masa yang akan datang.

II. TELAAH PUSTAKA

1. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Greeberg dalam Tjutju & Suwatno (2009: 157) mengemukakan produktivitas sebagai perbandingan antar totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Menurut **Cascio (dalam Almigo, 2004 : .53)** definisi produktivitas kerja adalah sebagai pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan.

Sedangkan menurut **Paul Mali dalam Tjutju & Suwatno (2009: 157)** bahwa produktivitas berkaitan dengan bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan segala sumber daya secara efisien.

Fischer, Schoenfeldt, Dan Shaw dalam Muchdarsyah (2003: 22) menyimpulkan bahwa produktivitas tenaga kerja bukan sekedar merupakan fungsi dari seberapa keras karyawan bekerja, melainkan juga sangat tergantung pada lingkungan kerja dan alur proses yang dilewatinya.

b. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Masalah produktivitas kerja dalam suatu organisasi merupakan faktor yang penting, terutama bila dihubungkan dengan masalah penggunaan sumber daya input. Menurut **Anoraga dalam Tjutju & Suwatno (2009: 159)** faktor –faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan yang menarik
2. Upah yang baik
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
4. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan
5. Lingkungan atau suasana kerja yang baik
6. Promosi dan perkembangan diri merasa sejalan dengan perkembangan perusahaan

7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
8. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
9. Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja
10. Disiplin kerja yang keras

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut **Tjutju & Suwatno (2009: 159)** dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu : faktor internal dan eksternal.

1. Faktor Internal

- a. Individu terdiri dari : (1)Komitmen, (2)Loyalitas, (3)Minat, motivasi, dan etos kerja, (4)Disiplin, (5)Latar belakang, (6)Keterampilan dan kemampuan, (7)Kepribadian (*Personality*).
- b. Organisasi terdiri dari :(1)Visi, Misi, Dan Tujuan, (2)Sistem dan Praktik Manajemen, (3)Sumber Daya (Kuantitas dan Kualitasnya), (4)ICT, (5)Kepemimpinan, (6)Komunikasi, (7)Kebijakan Organisasi, (8)Struktur dan Desain Pekerjaan.

- 2. Faktor Eksternal terdiri dari :** (1)Kultur lingkungan, (2)Kebijakan pemerintah, (3)Pengaruh politis, (4)Dampak globalisasi, (5)Umpan balik masyarakat, (6)Kemitraan, (7)Dukungan *stakeholders*.

c. Indikator Produktivitas

Menurut **Tohardi (2002:449)** indikator dari produktivitas adalah sebagai berikut :

1. Pencapaian hasil kerja
2. Pencapaian target produksi
3. Keahlian menggunakan alat produksi
4. Kemampuan kerja secara efektif.

2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

a. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. (**Mangkunegara, 2002 : 163**)

Sedangkan pengertian keselamatan kerja menurut **Suma'mur (2001 : 104)**, keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Berdasarkan pendapat **Leon C. Megginson (1981:364)** dalam **Mangkunegara (2001)** istilah keselamatan mencakup kedua istilah resiko keselamatan dan resiko kesehatan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja.

b. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Program keselamatan dan kesehatan kerja meliputi :

1. Memperbaiki kualitas hidup pekerja.
2. Menciptakan suasana kerja yang aman dan sehat yang termasuk keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawan dan keamanan serta keselamatan fasilitas-fasilitas milik perusahaan.

3. Meminimalkan resiko terjadinya kerugian sehingga perusahaan dapat mengembangkan usaha dan meningkatkan kesejahteraan pekerja.
4. Meningkatkan keikutsertaan dalam usaha keselamatan dan kesehatan kerja.
5. Menyelaraskan dengan semua Undang-Undang, ketentuan dan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja yang sah.

Adapun hal yang tidak kalah penting agar program keselamatan dan kesehatan kerja dapat terlaksana adalah suatu komite keselamatan dan kesehatan kerja yang bertindak sebagai penilai efektifitas dan efisiensi program bahkan melaksanakan investigasi bila terjadi kecelakaan kerja dan untuk dan atas nama pekerja yang terkena musibah kecelakaan kerja.

Program pembinaan keselamatan kerja yang pada saat ini dirasakan wajib bagi perusahaan dapat mencakup salah satu dari beberapa unsur berikut :

- a. Dukungan manajemen puncak.
- b. Pengangkatan seseorang direktur keselamatan.
- c. Pendidikan bagi semua karyawan untuk bertindak dengan aman.
- d. Konteks keselamatan.
- e. Dorongan paksa untuk peraturan-peraturan keselamatan melalui tindakan disipliner. (Flippo, 1995 : 271)

Inti dari terlaksananya program keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan adalah adanya kebijakan standar berupa kombinasi aturan, sanksi dan benefit dilaksanakannya program keselamatan dan kesehatan kerja oleh perusahaan bagi pekerja dan perusahaan atau dengan kata lain adanya suatu kebijakan mutu keselamatan dan kesehatan kerja yang dijadikan acuan atau pedoman bagi pekerja dan perusahaan.

c. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut **Suma'mur (1996 : 7)**, indikator-indikator dari Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah sebagai berikut :

1. Alat-alat perlindungan kerja.
2. Ruang kerja yang aman.
3. Penggunaan mesin-mesin.
4. Penciptaan ruang kerja yang sehat.
5. Tingkat penerangan di ruang kerja.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Riva'I (2006), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sinungan (2003 : 145) mengatakan bahwa disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan-ketaatan ditetapkan pemerintah seperti etika, norma, kaidah-kaidah yang berlaku untuk tujuan tertentu.

b. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Martoyo (2002) dalam buku **Marnis (2011:12)** mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pembinaan disiplin adalah :

- 1) Motivasi
- 2) Kesejahteraan
- 3) Kepemimpinan
- 4) Pendidikan dan latihan
- 5) Penegakan disiplin lewat hukum

c. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya menurut (**Nitisemito, 2000:40**) :

1. Disiplin pada waktu kerja:
 - a. Kehadiran
 - b. Jam kerja
2. Disiplin pada perilaku kerja:
 - a. Sikap dan etika kerja
 - b. Tanggung jawab pada pekerjaan
3. Disiplin pada peraturan:
 - a. Kepatuhan pada standar waktu penyelesaian kerja
 - b. Kepatuhan pada peraturan dan tata tertib

Menurut **Hasibuan**, indikator-indikator kedisiplinan adalah sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat (Pengawasan melekat)
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

III. METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. tri Bakti Sarimas yang beralamat di Estate Sei. Besar Kecamatan Pucuk Rantau, Kabupaten Kuantan Singingi. Dilakukan semenjak bulan Januari 2013

B. Jenis dan Sumber Data

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis memerlukan data dan informasi yang lengkap dan akurat. Adapun jenis data dan sumber data dari penelitian ini terdiri dari:

1. Data primer
Yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari hasil wawancara atau interview dengan responden serta data-data lainnya yang diperoleh dari objek penelitian.
2. Data skunder
Yaitu data yang dimiliki oleh kedua perusahaan meliputi: sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, jumlah karyawan, jumlah kecelakaan, data produksi

C. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek yang akan diteliti. Dimana dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Estate Sei. Besar karyawannya berjumlah 135 orang. Untuk penelitian ini dibutuhkan sampel, maka penentuan jumlah sampel yang digunakan rumus Slovin dalam. (Husein Umar,2003:136)

Sampel adalah bagian terkecil dari populasi(Umar, 2003 : 138). Untuk menentukan sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini, digunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$
$$n = \frac{135}{1 + 135 \cdot 0,1^2} = 57,44$$
$$= 58 \text{ (dibulatkan)}$$

Dimana : n = ukuran sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat Keyakinan yang digunakan 10%

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan penulis dalam pengumpulan data penelitian ini adalah :

1. Interview (Wawancara)

Merupakan prosedur pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pemimpin perusahaan serta karyawan yang berhubungan dengan masalah yang penulis teliti.

2. Questioner (Daftar Pertanyaan)

Kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang telah penulis siapkan yang ditujukan kepada responden yang akan dijadikan sampel. Dengan mencatat data yang tersedia yang berhubungan dengan permasalahan penelitian yang ada.

E. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data yang diperoleh, penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu suatu cara yang dapat menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan persamaan rumus matematis dan menghubungkannya dengan teori yang ada, kemudian ditarik kesimpulan .

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket. Karena semua jawaban tersebut bersifat deskriptif, sehingga diberi nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan menggunakan metode *Skala Likert* dengan pembobotan setiap pernyataan sebagai berikut:

1. Jika memilih jawaban Sangat Setuju (SS), maka diberi nilai 5
2. Jika memilih jawaban Setuju (S), maka diberi nilai 4
3. Jika memilih jawaban Cukup Setuju (CS), maka diberi nilai 3
4. Jika memilih jawaban Tidak Setuju (TS), maka diberi nilai 2

5. Jika memilih jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), maka diberi nilai 1

IV. PEMBAHASAN

A. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas

Untuk dapat menciptakan ketengangan kerja dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, pemberi kerja memberikan tambahan santunan bagi tenaga kerja yang meninggal dunia dan mengalami cacat total tetap karena kecelakaan kerja sehingga tidak dapat lagi bekerja. (Wilson, 2012 : 386) Berbagai tindakan dapat dilakukan untuk mengatasi kecelakaan kerja, antara lain pendidikan karyawan, mengurangi kondisi yang tidak aman, seleksi dan penempatan karyawan, pelatihan karyawan, kualitas supervisor, dan ergonomik. (Wilson, 2012 : 393-396) Kesehatan kerja merupakan hal penting ditangani oleh pemberi kerja untuk meningkatkan hasil kerja dalam pencapaian tujuan organisasi. Sebagai akibat dari masalah kesehatan, tingginya tingkat perputaran dan absensi kerja, dan produktivitas yang rendah menyebabkan kerugian yang dialami perusahaan. (Wilson, 2012 : 397)

Berdasarkan hasil kuesioner, tanggapan responden terhadap keselamatan dan kesehatan kerja mendapat rata – rata keseluruhan sebesar 3,12 yang termasuk kategori cukup baik, yang menandakan bahwa perusahaan harus lebih memperhatikan sistem keselamatan dan kesehatan kerja agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

Dari analisis yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat dilihat bahwa hipotesis yang menyatakan “Program keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian pengolahan kakao pada PT. Tri Bakti Sarimas”, dapat diterima. Dimana $F_{hitung} (20,223) > F_{tabel} (3,165)$ artinya adalah bahwa variabel independen (K3 dan Disiplin) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel independen (Produktivitas).

Hal ini telah dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh Alifiyaumi (2007). Dengan judul penelitian “Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Gempolkerep Mojokerto). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Berdasarkan analisis regresi dibuktikan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Gempolkerep Mojokerto terbukti nilai $F_{hitung} = 28,859$ dengan taraf signifikansi 5% yang nilainya lebih besar dari pada $F_{tabel} = 4,98$. Penelitian lain juga telah dilakukan oleh Wahyudi Herman (2010). Dengan judul penelitian “Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Indonesia Marina Shipyard.” Yang hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja PT. Indonesia Marina Shipyard.

B. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas

Disiplin sangat penting dalam suatu organisasi pemerintahan untuk menciptakan produktivitas yang tinggi dan prestasi kerja sebagaimana

dikemukakan Musanef (2002) dalam buku **Marnis (2011:9)** bahwa disiplin juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya, artinya setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja. Oleh karena itu dalam setiap anggota perlu ditegakkan disiplinnya. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pokoknya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu ditanamkan kepada setiap pegawai disiplin yang sebaik-baiknya.

Berdasarkan hasil kuesioner, tanggapan responden terhadap disiplin kerja mendapat rata – rata keseluruhan sebesar 3,32 yang termasuk kategori cukup baik, yang menandakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian pengolahan kakao PT. Tri Bakti Sarimas harus lebih ditingkatkan lagi.

Hal ini telah dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh Fitriatin (2010). Dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Food Station Tjipinang Jaya.” Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Food Station Tjipinang Jaya. Penelitian lain juga telah dilakukan oleh Mapparenta (2010). Dengan judul penelitian “Pengaruh pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Timur Provinsi Maluku Utara.” Yang hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa hasil analisa menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan karyawan dan disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Timur Provinsi Maluku Utara.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Variabel Keselamatan & Kesehatan Kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pengolahan kakao PT. Tri Bakti Sarimas. Hal itu terlihat dari hasil perhitungan statistik, dimana $F_{hitung} (20,223) > F_{tabel} (3,165)$ dengan $Sig. (0,000) < 0,05$. Dengan nilai $R^2 = 0,424$, sedangkan sisanya sebesar 59,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.
2. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan (bermakna) terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pengolahan kakao PT. Tri Bakti Sarimas. Hal ini dibuktikan dari nilai $t_{hitung} (3,518) > t_{tabel} (2,004)$ dan $Sig. (0,001) < 0,05$. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi Produktivitas Karyawan bagian pengolahan kakao ada PT. Tri Bakti Sarimas.
3. Variabel Disiplin Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian

pengolahan kakao PT. Tri Bakti Sarimas. Hal ini dibuktikan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana t_{hitung} (3,313) $>$ t_{tabel} (2,004) dan $Sig.$ (0,002) $<$ 0,05.

B. Saran

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

1. Perusahaan harus memperhatikan dan meningkatkan lagi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) agar produktivitas karyawan dapat ditingkatkan lagi. Selain itu, juga dapat membuat karyawan lebih nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan tempat kerja yang nyaman bagi para karyawan, alat-alat perlindungan kerja yang lengkap, siklus udara di tempat kerja bagus, dengan demikian karyawan akan lebih semangat untuk bekerja. Apabila K3 di perusahaan tidak baik, maka karyawan tidak dapat bekerja dengan baik, karyawan akan mengalami ketakutan akan gangguan psikis, luka-luka atau cedera dan sebagainya.
2. Perusahaan harus lebih memperhatikan disiplin kerja karyawan agar produktivitas karyawan dapat lebih ditingkatkan lagi. Disiplin karyawan dalam hal ini adalah kehadiran dari karyawan yang tidak maksimal, hal ini bisa diakibatkan karyawan sakit (dalam hal ini sakit yang dimaksud adalah sakit yang disebabkan oleh kecelakaan kerja yang dialami oleh karyawan pada saat melakukan pekerjaan), alfa (dalam hal ini perusahaan harus memberi sanksi yang tegas terhadap karyawan yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas). Selain itu, juga dari tingkat pelanggaran kerja karyawan dalam hal mengguakan alat perlindungan kerja dan alat-alat produksi. Apabila masih ada karyawan yang tidak mematuhi disiplin kerja, pihak perusahaan berhak memberikan sanksi tegas terhadap karyawan tersebut. Sanksi disini bisa berupa skorsing atau pemecatan karyawan apabila karyawan tersebut tidak lagi menghiraukan disiplin kerja dan teguran dari atasan
3. Karyawan harus selalu menggunakan alat-alat perlindungan kerja (helm, sepatu, masker, dll) agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Selain itu, karyawan harus paham menggunakan alat-alat produksi sesuai dengan yang telah disampaikan oleh atasan. Dari disiplin kerja, karyawan harus lebih disiplin lagi dalam bekerja agar mendapatkan hasil yang maksimal. Dalam hal ini juga dibutuhkan kesadaran dari karyawan itu sendiri, seperti menggunakan alat-alat perlindungan kerja, menggunakan alat-alat produksi, dan disiplin kerja. Apabila karyawan tidak mempunyai rasa kesadaran tersebut, maka akan terjadi dampak yang tidak baik, seperti terjadinya kecelakaan kerja dan pemecatan karyawan.
4. Selain itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya yang menganalisa Produktivitas karyawan, agar menggunakan variabel bebas yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini seperti Kompensasi dan Lingkungan Kerja, untuk mengetahui bagaimana pengaruh yang signifikan pada variabel-variabel tersebut.

Daftar Pustaka

- Alma, Buchari. 2008. *Kewirausahaan*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Rineka Cipta, Jakarta
- Bangun, Wilson, Prof. Dr. 2012. *Pemeliharaan Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Erlangga.
- Barrie, Donald S, Dkk. 1995. *Manajemen Konstruksi*, Profesional Edisi Kedua, Jakarta.
- Fathoni, abdurrahmat H.2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Fillip, edwin B. 1995. *Manajemen Personalialia*, terjemahan Moh. Mas'ud, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, SP Malayu. *Edisi Revisi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Asih.
- Handoko T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-9, BPFE : Yogyakarta.
- Handoko, Hani T. 2000. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE Bumi Asih.
- Heidjracman dan Husnan, Suad, 1990. *Manajemen dengan Statistik*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Nuansa Aulia, Bandung, 2008.
- Isyandi. B, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Prespektif Global*, UNRI PRESS, Pekanbaru.
- Johar Arifin, 2005, *Aplikasi Exel Dalam Statistik dan Riset Terapan*, Cet Pertama, PT. Alex Media Koputindo.
- Mangkunegara Prabu Anwar A.A. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Salemba Empat.
- Marnis.2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Fakultas Ekonomi Universitas Riau, Pekanbaru.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M. 2003. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nitisemito, Alex S, 2000. *Manajemen Personalialia*. Penerbit ghalia Indonesia, Jakarta
- Rivai, Veithzal.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fauzi Mohd Basri. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sarjono, Haryadi dan Julianita, Winda. 2011. *SPSS vs LISREL : Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Penerbit :Salemba empat, Jakarta.
- Suma'mur. 1996. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, CV Haji Masagung Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiono, 2002. *Metode Penelitian Administrasi*, cet. Kedelapan. Alfabeta. Bandung.
- Suwatno, dan Tjutju. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alvabeta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2003, *Produktivitas*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.

- Triyono, Ayon. 2012. *Paradigma baru manajemen sumber daya manusia kunci sukses meningkatkan kinerja, produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja*. Jakarta : PT Suka buku.
- Tu'u, T. 2004. *Peran Disiplin dan Perilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Tohardi, Ahmad, 2002, *Pengantar Manajemen Strategik*, Penerbit Bina Pustaka, Jakarta
- Umar, Husein. 2006. *Performance Appraisal*. Yogyakarta: rajawali.
- Umar, Husein. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. 2011. *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Bangun, Wilson. 2012. *Pemeliharaan Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Erlangga.

Karya Ilmiah :

- Alifiyaumi (2007). *Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Gempolkerep Mojokerto)*. <http://karya-ilmiah.um.ac.id/index.php/manajemen/article/view/3207>
- Fitriatin (2010). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Food Station Tjipinang Jaya*. http://www.gunadarma.ac.id/library/articles/graduate/economy/2009/Artikel_1020_5520.pdf
- Herman Wahyudi (2010). *Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Indonesia Marina Shipyard*. <http://karyailmiah.um.ac.id/index.php/manajemen/article/view/9764>
- Mapparenta (2010). *Pengaruh pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Timur Provinsi Maluku Utara*. <http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/387/423>
- T. Lestari dan Erlin Trisyulianti (2007). *Hubungan Keselamatan dan Kesehatan (K3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus: Bagian Pengolahan PTPN VIII Gunung Mas, Bogor)*. <http://journal.ipb.ac.id/index.php/jmanajemen/article/viewFile/1601/664>
- Yulis Nurmalingda (2007). *Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan*. http://www.researchgate.net/publication/Analisis_Pengaruh_Keselamatan_dan_Kesehatan_Kerja_Serta_Lingkungan_Kerja_Terdapat_Produktivitas_Kerja_Karyawan_PT._Sinar_Sosro_Tanjung_Morawa_Medan

Jurnal Internasional :

- Gerard I.J.M. Zwetsloot, Arjella R. van Scheppingen, Anja J. Dijkman, Judith Heinrich, dan Heleen den Besten (2010). *"The organizational benefits of investing in workplace health"*, *International Journal of Workplace Health Management*, Vol. 3 Iss: 2, pp.143 - 159 <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?issn&volume=1&issue=2&article=show=abstract>. Tanggal 22 April 2013.
- Wolf Kristen (2008). *"Health and productivity management in Europe"*, *International Journal of Workplace Health Management*, Vol. 1 Iss: 2, pp.136 144. <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?issn&volume=1&issue=2&article&show=abstract>. Tanggal 22 April