

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KESEHATAN KESELAMATAN
KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT BINA PRATAMA SAKATO JAYA SIJUNJUNG**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S1) Pada Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang*



KAMILA RAHMAYATI

NIM. 18053109

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2022**

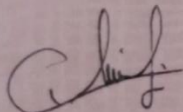
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KESEHATAN KESELAMATAN KERJA
(K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT BINA
PRATAMA SAKATO JAYA SIJUNJUNG**

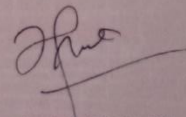
Nama : Kamila Rahmayati
BP/NIM : 2018 / 1805309
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Jurusan : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi

Disetujui oleh
Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi

Padang, Agustus 2022
Pembimbing



Tri Kurniawati, S.Pd, M.Pd
NIP 19820311 200501 2 005



Dr. Armiami, S.Pd, M.Pd
NIP 19800524 200312 2 010

HALAMAN PENGESAHAN LULUS SKRIPSI

*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Pendidikan Ekonomi
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang*

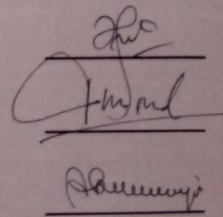
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KESEHATAN KESELAMATAN KERJA
(K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT BINA
PRATAMA SAKATO JAYA SIJUNJUNG

Nama : Kamila Rahmayati
BP/NIM : 2018 / 18053109
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Jurusan : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi

Padang, Agustus 2022

Tim Penguji

1. Dr. Armiati, S.Pd, M.Pd (Ketua)
2. Dr. Rino, S.Pd, M.Pd, M.M (Anggota)
3. Dra. Armida S, M.Si (Anggota)



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Kamila Rahmayati

Nim/ Tahun Masuk : 18053109/2018

Tempat/Tanggal Lahir : Padang/ 12 Mei 2000

Jurusan/Keahlian : Pendidikan Ekonomi/ Administrasi Perkantoran

Fakultas : Ekonomi

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Bina Pratama Sakato Jaya Sijunjung

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis (skripsi) saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun Program Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani Asli oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Jurusan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, Agustus
2022

Yang menyatakan

Kamila Rahmayati

NIM. 18053109

ABSTRAK

Kamila Rahmayati, 18053109: Pengaruh Disiplin Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bina Pratama Sakato Jaya

Pembimbing : Dr. Armiami, S.Pd, M.Pd

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dan mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (k3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya. Penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Responden yang digunakan yaitu 84 karyawan pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Sijunjung. Analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif, analisis induktif menggunakan regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinatif. Hasil yang diperoleh disiplin kerja dan kesehatan keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja, dan kesehatan keselamatan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT Bina Pratama Sakato Jaya Sijunjung. Oleh karena itu, sebaiknya karyawan senantiasa menjaga kepatuhan dalam mentaati setiap peraturan, agar produktivitas perusahaan dapat diraih dengan baik. Selain itu, diharapkan pimpinan perusahaan dapat menjaga komunikasi dan hubungannya dengan karyawan karena hal tersebut akan berdampak kepada produktivitas karyawan dalam bekerja.

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

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang senantiasa menganugerahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bina Pratama Sakato Jaya Sijunjung”**. Shalawat dan salam penulis ucapkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa perubahan untuk umat manusia baik dari segi akhlak maupun dari segi ilmu pengetahuan.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada Ibu Dr. Armiami, S.Pd, M.Pd selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan ilmu, pengetahuan, waktu, dan bimbingan serta masukan yang sangat berharga bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Tri Kurniawati, SPd, M.Pd selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Rani Sofya, S.Pd, M.Pd selaku Sekretaris Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Dr. Armiami, S.Pd, M.Pd selaku dosen Pembimbing.
4. Bapak Dr. Rino, S.Pd, M.Pd, MM selaku dosen penguji 1.
5. Ibu Dra. Armida S, M.Si selaku dosen penguji 2.
6. Teristimewa untuk Ayahanda Drs. Heranto Ali dan Ibunda Ermi Yulita yang telah berjuang selama ini membesarkan, mengajar, merawat, melindungi serta mendoakan penulis serta memberikan semangat hingga menyelesaikan perkuliahan ini.
7. Teristimewa Saudari tersayang Delfitriani, S.TP, M.Si yang telah memberikan dukungan untuk keberhasilan penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dan penulisan skripsi.
8. Sahabatku Gusla Tiara Sari yang telah memberikan dukungan saat penulisan skripsi.
9. Teman-teman mahasiswa Angkatan 2018 Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Padang serta rekan-rekan yang sama berjuang atas motivasi, saran, dan informasi yang sangat berguna.
10. Serta semua pihak yang telah membantu dalam proses perkuliahan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari kesalahan dan kekeliruan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini.

Padang, Juli 2022

Kamila Rahmayati

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR | ii |
| DAFTAR ISI | iii |
| DAFTAR GAMBAR | iv |
| DAFTAR TABEL | v |
| DAFTAR LAMPIRAN | vi |
| BAB I..... | 1 |
| A. Latar Belakang..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 9 |
| C. Batasan Masalah | 10 |
| D. Rumusan Masalah..... | 10 |
| E. Tujuan Penelitian | 11 |
| F. Manfaat Penelitian | 11 |
| BAB II | 13 |
| A. Kajian Teori..... | 13 |
| 1. Produktivitas Kerja..... | 13 |
| 2. Disiplin Kerja..... | 21 |
| 3. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)..... | 31 |
| B. Penelitian Terdahulu | 39 |
| C. Kerangka Konseptual | 43 |
| D. Hipotesis | 44 |
| BAB III..... | 45 |
| A. Jenis Penelitian | 45 |
| B. Tempat dan Waktu Penelitian | 45 |
| C. Populasi dan Sampel..... | 45 |
| 1. Populasi | 45 |
| 2. Sampel | 46 |
| D. Jenis dan Sumber Data..... | 47 |

| | |
|--|-----------|
| E. Teknik Pengumpulan Data | 47 |
| F. Variabel Penelitian | 48 |
| H. Instrument Penelitian | 52 |
| I. Uji Instrumen Penelitian | 54 |
| J. Teknik Analisis Data | 57 |
| BAB IV | 63 |
| A. Gambaran Umum Objek Penelitian | 63 |
| B. Hasil Penelitian | 64 |
| C. Pembahasan Hasil Penelitian | 90 |
| BAB V | 97 |
| A. Simpulan | 97 |
| B. Saran | 98 |
| DAFTAR PUSTAKA | 99 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Halaman |
|---|----------------|
| Gambar 1. Kerangka konseptual Pengaruh Disiplin Kerja dan K3 terhadap Produktivitas Kerja..... | 44 |

DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|---|----------------|
| Tabel 1. Tingkat Produktivitas Pekerjaan karyawan PT Bina Pratama Sakato Jaya Sijunjung..... | 3 |
| Tabel 2. Data Pelanggaran Karyawan terhadap standar pakaian dan waktu kerja PT. Bina Pratama Sakato Jaya 21 Januari 2022..... | 5 |
| Tabel 3. Data absensi karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya Sijunjung Periode: Januari – Desember 2021..... | 6 |
| Tabel 4. Data kecelakaan kerja pada PT Bina Pratama Sakato Jaya Kabupaten Sijunjung Tahun 2021..... | 8 |
| Tabel 5. Kisi-kisi Instrument Penelitian..... | 51 |
| Tabel 6. Skala Pengukuran..... | 53 |
| Tabel 7. Hasil Uji Validitas Instrumen..... | 55 |
| Tabel 8. Tingkat Reliabilitas..... | 56 |
| Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen..... | 56 |
| Tabel 10. Kategori TCR..... | 58 |
| Tabel 11. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, usia dan pendidikan | 65 |
| Tabel 12. Deskriptif Keseluruhan Variabel..... | 66 |
| Tabel 13. Perbandingan Tingkat Capaian Responden Masing-masing Indikator Disiplin Kerja..... | 67 |
| Tabel 14. Distribusi Frekuensi Taat Terhadap Waktu..... | 68 |
| Tabel 15. Distribusi Frekuensi Taat Terhadap Aturan Perusahaan..... | 69 |
| Tabel 16. Distribusi Frekuensi Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan | 70 |
| Tabel 17. Distribusi Frekuensi Taat Terhadap Peraturan Lainnya..... | 71 |
| Tabel 18. Perbandingan Tingkat Capaian Responden Masing-masing Indikator Kesehatan Keselamatan Kerja..... | 72 |
| Tabel 19. Distribusi Frekuensi Bersifat Materil..... | 73 |
| Tabel 20. Distribusi Frekuensi Bersifat Non Materil..... | 74 |
| Tabel 21. Perbandingan Tingkat Capaian Responden Masing-masing Indikator Produktivitas Kerja..... | 75 |
| Tabel 22. Distribusi Frekuensi Sikap Kerja..... | 76 |

| | |
|--|----|
| Tabel 23. Distribusi Frekuensi Tingkat Keterampilan..... | 77 |
| Tabel 24. Distribusi Frekuensi Hubungan Antara Tenaga Kerja Dan Pimpinan.. | 79 |
| Tabel 25. Distribusi Frekuensi Manajemen Produktivitas..... | 80 |
| Tabel 26. Distribusi Frekuensi Efisiensi Tenaga Kerja | 81 |
| Tabel 27. Distribusi Frekuensi Kewiraswastaan | 82 |
| Tabel 28. Uji Normalitas..... | 84 |
| Tabel 29. Uji Multikoleniaritas | 85 |
| Tabel 30. Uji heterokedastisitas | 86 |
| Tabel 31. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda | 86 |
| Tabel 32. Koefisien determinasi | 88 |
| Tabel 33. Hasil Uji F..... | 90 |

DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran | Halaman |
|--|----------------|
| Lampiran 1 Kisi-kisi uji coba angket penelitian | 103 |
| Lampiran 2 <i>Pengantar uji coba angket penelitian</i> | 106 |
| Lampiran 3 Output SPSS validitas dan reliabilitas | 116 |
| Lampiran 4 <i>Kisi-kisi angket penelitian</i> | 122 |
| Lampiran 5 <i>Pengantar angket penelitian</i> | 125 |
| Lampiran 6 <i>Dokumentasi</i> | 134 |
| Lampiran 7 <i>Output SPSS</i> | 137 |
| Lampiran 8 Surat keterangan penelitian | 141 |
| Lampiran 9 Hasil koesioner produktivitas kerja | 142 |
| Lampiran 10 Hasil kuesioner disiplin kerja | 145 |
| Lampiran 11 Hasil kuesioner Kesehatan keselamatan kerja..... | 148 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sektor industri perkebunan Indonesia merupakan industri yang diinginkan investor. Pada titik ini, sektor perkebunan dengan dukungan sumber daya yang besar, fokus ekspor, dan faktor impor yang kecil, dapat menghasilkan devisa nonmigas dalam jumlah besar, sehingga mendorong pembangunan negara. Dengan pertumbuhan industri perkebunan yang sangat pesat, maka industri perkebunan di Indonesia semakin berkembang. Pesatnya kemajuan dan perkembangan dunia industri dewasa ini, telah memacu tumbuh dan berkembangnya berbagai jenis barang dan industri khususnya di Indonesia. Setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat dan mencari keuntungan yang maksimal untuk memajukan perusahaan dalam upaya mempertahankan produksi.

Produktivitas merupakan kemampuan untuk meningkatkan hasil kerja dan mencapai tugas-tugas tertentu sesuai dengan standar yang ditetapkan (Mudiartha, 2019). Pada dasarnya produktivitas merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat produktivitas yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat produktivitasnya.

Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan. Menurut Anoraga (2004:102) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain

adalah keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, lingkungan suasana kerja, dan disiplin yang baik.

Memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, maka pada penelitian ini peneliti akan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Sijunjung. PT Bina Pratama adalah salah satu perusahaan swasta terbesar di Indonesia yang bergerak di bidang usaha perkebunan kelapa sawit yang pada pelaksanaannya menerapkan program Disiplin Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3).

PT. Bina Pratama Sakato Jaya dalam usahanya mencapai tujuan perusahaan dengan cara meningkatkan produktivitas kerja karyawannya perusahaan berusaha menciptakan kedisiplinan dalam bekerja dan keamanan serta perlindungan dalam bekerja. Ketika karyawan sudah disiplin dan bisa melindungi dirinya dalam bekerja maka karyawan tersebut akan bekerja dengan baik. Karyawan yang seperti ini akan memiliki produktivitas kerja yang maksimal.

Terkait dengan produktivitas kerja karyawan yaitu dengan adanya tingkat produktivitas pekerjaan pada perusahaan sehingga dapat diketahui perusahaan tersebut sudah maksimal atau belum dalam menjalankan tugas. Pada Tabel 1 dapat dilihat data tingkat produktivitas pekerjaan karyawan selama periode tahun 2017-2021 dalam proses produksi.

Berdasarkan data pada tabel dapat diketahui bahwa jumlah plasma dari tahun 2017-2021 mengalami naik turun, begitu juga dengan jumlah inti dari tahun 2017-2021 mengalami naik turun. Adapun jumlah produksi dan produktivitas

karyawan mengalami jumlah yang naik turun pula. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat produksi karyawan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi naik turun. Hal ini membuktikan bahwa produktivitas kerja karyawan belum optimal dikarenakan produksi yang dihasilkan setiap tahun belum mencapai target dan dengan adanya penurunan produktivitas kerja karyawan tersebut berdampak pada proses produksi.

Tabel 1. Tingkat Produktivitas Pekerjaan karyawan PT Bina Pratama Sakato Jaya Sijunjung

| Tahun | Plasma (Kg) | Inti (Kg) | Jumlah Produksi (Kg) | Produktivitas Karyawan/orangan (Kg) |
|-------|-------------|------------|----------------------|-------------------------------------|
| 2017 | 129.078.221 | 18.520.261 | 147.598.482 | 1.379.425 |
| 2018 | 128.787.000 | 17.492.600 | 146.279.600 | 1.367.099 |
| 2019 | 130.547.280 | 16.429.600 | 146.976.610 | 1.373.613 |
| 2020 | 140.642.540 | 18.051.078 | 158.693.618 | 1.483.118 |
| 2021 | 126.733.780 | 16.198.640 | 142.932.420 | 1.335.817 |

Sumber: PT. Bina Pratama Sakato Jaya Sijunjung 2021

Hasil wawancara peneliti dengan salah satu jajaran di PT Bina Pratama terjadinya penurunan produksi perusahaan berkaitan dengan variabel yang diteliti. Hal ini disebabkan karena beberapa karyawan tidak menggunakan waktunya dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, ketaatan karyawan dalam bekerja seperti masih adanya tindakan indiscipliner yang dilakukan karyawan dengan tidak memenuhi SOP yang berlaku, tidak menggunakan alat pelindung diri ketika melaksanakan tugas dan keterlambatan pada jam masuk istirahat, kurangnya dorongan dan semangat karyawan dalam bekerja dan sebagian karyawan dinilai belum mampu untuk bekerja sama dengan

karyawan lainnya mengingat dalam menghasilkan output sangat dibutuhkan kerja sama antar karyawan.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia agar dapat lebih produktif, diperlukan suatu manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien sehingga sumber daya manusia tersebut dapat meningkatkan produktivitasnya. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia ialah kedisiplinan karyawan. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut (Hasibuan, 2018:193).

Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang baik cenderung memiliki prestasi yang baik sehingga memberi pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan tersebut. Pendapat ini sejalan dengan pendapat Rivai (2013:824) Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia karena semakin tinggi disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas dan berproduktivitas. Dengan demikian akan mempermudah pimpinan perusahaan untuk mengarahkan semua faktor sumber daya perusahaan ke arah pencapaian tujuan.

Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam pembentukan disiplin kerja para karyawan seperti ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang paling tinggi dan ketaatan terhadap aturan

perusahaan (Soejono, 2000:67). Dalam mengoperasikan perusahaan dan mengatur karyawannya PT. Bina Pratama Sakato Jaya memiliki aturan atau Standar Operasional Prosedur (SOP). Standar Operasional Prosedur (SOP) adalah panduan yang digunakan untuk memastikan kegiatan operasional organisasi atau perusahaan berjalan dengan lancar. Adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) turut berperan terhadap kedisiplinan yang dimiliki karyawan. Dari hasil pengamatan yang dilakukan peneliti pada tanggal 21 Januari 2022 terdapat beberapa pelanggaran terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) yang dilakukan oleh karyawan PT. Bina Pratama. Berikut rincian pelanggaran terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP).

Tabel 2. Data Pelanggaran Karyawan terhadap standar pakaian dan waktu kerja PT. Bina Pratama Sakato Jaya 21 Januari 2022

| No | Jumlah Pelanggar | Persentase Jumlah Pelanggar (%) | Peraturan yang dilanggar |
|----|------------------|---------------------------------|---|
| 1 | 6 | 15,79 | Kembali dari istirahat kerja lebih dari jam 13.00 WIB |
| 2 | 9 | 23,68 | Mengenakan kaos oblong |
| 3 | 6 | 15,79 | Memakai sandal |
| 4 | 17 | 44,74 | Tidak menggunakan <i>ID card</i> |

Sumber: Rekapitulasi hasil pengamatan peneliti di PT Bina Pratama pada 21 Januari 2022

Pada Tabel 2 dapat diketahui ada beberapa karyawan yang melebihi waktu istirahatnya. Hal tersebut berdampak pada pekerjaan masing-masing karyawan. Dan juga dalam hal berpakaian, cukup banyak pelanggaran yang dilakukan karyawan. Dari hasil wawancara peneliti dengan salah satu jajarannya di PT. Bina Pratama, ketidaksiplinan karyawan ini disebabkan oleh kurangnya sosialisasi mengenai Standar Operasional Prosedur (SOP) kepada karyawan. Selain itu, kurangnya pemberian sanksi tegas bagi pelanggar Standar Operasional

Prosedur (SOP) juga menjadi pemicu adanya sikap tidak disiplin dari karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya.

Selain permasalahan ketaatan terhadap aturan perusahaan, tindakan indisipliner lainnya yang dilakukan karyawan yaitu masih adanya karyawan yang terlambat masuk kantor, serta tidak masuk tanpa izin terlebih dahulu pada pimpinannya. Pada Tabel 3 dapat dilihat absensi karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya Periode Januari s/d Desember 2021:

Tabel 3. Data absensi karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya Sijunjung Periode: Januari – Desember 2021

| No | Bulan | Keterlambatan (%) | Tanpa Keterangan(%) |
|----|-----------|-------------------|---------------------|
| 1 | Januari | 21,11 | 33,33 |
| 2 | Februari | 15,55 | 25,55 |
| 3 | Maret | 37,89 | 13,16 |
| 4 | April | 25,26 | 10,53 |
| 5 | Mei | 33,16 | 35,26 |
| 6 | Juni | 11,11 | 16,67 |
| 7 | Juli | 26,67 | 15,55 |
| 8 | Agustus | 35,26 | 12,63 |
| 9 | September | 40,53 | 39,53 |
| 10 | Oktober | 37,89 | 27,89 |
| 11 | November | 25,55 | 25,55 |
| 12 | Desember | 38,33 | 33,89 |

Sumber: PT. Bina Pratama Sakato Jaya Sijunjung 2021

Penjelasan mengenai data absensi diatas yaitu masih ada karyawan yang datang terlambat dan melanggar standar yang telah ditetapkan. Selain itu masih ada beberapa karyawan yang tidak masuk bekerja tetapi tidak memberikan surat izin kepada perusahaan atau tanpa keterangan. Puncak dari keterlambatan dan tidak hadirnya karyawan PT Bina Pratama terjadi pada bulan September. Hal tersebut merupakan permasalahan kedisiplinan yang kurang baik dari para karyawan. Dapat dikatakan yang paling mendominasi adalah karyawan yang terlambat dengan acuan pada peraturan yang ada di perusahaan yang dimana para

karyawan harus hadir pada pukul 08.00 pagi dan baru boleh pulang pukul 17.00 WIB.

Dari tingginya tingkat absensi karyawan dapat dilihat kurangnya kedisiplinan para karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya, masih banyak karyawan yang kurang memperhatikan tingkat kehadiran, ketepatan waktu datang ke perusahaan maupun pulang tepat waktu. Dari informasi yang didapat hal ini terjadi karena memang kurangnya disiplin waktu dari karyawan. Tingkat kehadiran dan ketepatan waktu menjadi hal yang patut diperhitungkan dan perlu mendapatkan perhatian serius karena jika hal tersebut dibiarkan maka dapat merugikan perusahaan karena hal ini berkaitan langsung dengan sikap, tingkah laku, maupun perbuatan karyawan terhadap perusahaan dan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selain disiplin kerja hal lain yang mempengaruhi produktivitas adalah sistem Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), yang mana merupakan aspek yang penting dalam usaha meningkatkan kesejahteraan serta produktivitas kerja karyawan dalam bekerja. Menurut Mangkunegara (2016:161) kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari kondisi fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja, sedangkan keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja.

Untuk mencegah tingkat kecelakaan pada karyawan PT Bina Pratama Sakato Jaya dengan tegas menghimbau agar karyawannya mentaati peraturan yang dibuat oleh perusahaan dan menegaskan karyawan selalu menggunakan alat

pelindung diri (APD) dalam bekerja untuk menghindari kecelakaan dan menjaga kesehatan dan keselamatan dalam bekerja. Akan tetapi di dalam perusahaan karyawan di pabrik Bina Pratama masih saja kedapatan tidak lengkap dan standarisasi dalam menggunakan APD, contohnya yaitu tidak menggunakan masker sesuai standarisasi dan tidak menggunakan sarung tangan dalam bekerja.

Dalam menanggulangi tingkat kecelakaan yang ada di PT. Bina Pratama Sakato Jaya menerapkan peraturan berupa sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan apabila karyawan kedapatan tidak menggunakan APD dengan lengkap maupun berstandarisasi, baik berupa teguran maupun pemotongan gaji. Dengan adanya sanksi tersebut perusahaan mengharapkan karyawan yang melanggar jera dan mentaati peraturan sehingga kedisiplinan setiap karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya.

Tabel 4. Data kecelakaan kerja pada PT Bina Pratama Sakato Jaya Kabupaten Sijunjung Tahun 2021

| Bulan | Klasifikasi Kecelakaan | | Jumlah Kecelakaan | Persentase (%) |
|-----------|------------------------|-------|-------------------|----------------|
| | Ringan | Berat | | |
| Januari | 3 | 2 | 5 | 10,5% |
| Februari | 2 | - | 2 | 5,3% |
| Maret | 2 | 1 | 3 | 7,5% |
| April | 4 | 1 | 5 | 10,8% |
| Mei | 3 | - | 3 | 7,8% |
| Juni | 3 | 2 | 5 | 10,4% |
| Juli | 4 | 3 | 7 | 12,4% |
| Agustus | 5 | 7 | 12 | 26,7% |
| September | 6 | 5 | 11 | 25,0% |
| Oktober | 9 | 8 | 17 | 34,0% |
| November | 9 | 3 | 12 | 36,8% |
| Desember | 8 | 2 | 10 | 35,0% |

Sumber: PT. Bina Pratama Sakato Jaya Sijunjung 2021

Dari data pada Tabel 4 dapat dilihat dari bulan Januari sampai Desember selalu terjadi kecelakaan baik itu kecelakaan ringan maupun berat. Hal ini

disebabkan oleh beberapa faktor seperti karyawan kurang berhati-hati dalam bekerja atau lalai, tidak mematuhi aturan kerja seperti tidak memakai alat-alat pelindung kerja baik itu sarung tangan, sepatu dan helm.

Upaya yang dilakukan PT. Bina Pratama Sakato Jaya untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja ialah dengan memberikan teguran dengan ketat jika karyawan melanggar program kesehatan dan keselamatan kerja, serta memberikan perawatan kepada karyawan yang mengalami kecelakaan kerja, dan perusahaan harus kembali melakukan evaluasi dan peningkatan pengawasan terhadap pelaksanaan program dan Undang-Undang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).

Berdasarkan uraian latar belakang, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Sijunjung”.

B. Identifikasi Masalah

Permasalahan penelitian teridentifikasi yakni sebagai berikut:

1. Kurangnya disiplin kerja karyawan untuk mentaati kaidah pada saat sedang melakukan pekerjaan di lokasi kerja.
2. Masih ditemukannya karyawan yang hadir ke lokasi kerja tidak tepat waktu.
3. Adanya karyawan yang tidak hadir beralasan tidak jelas.

4. Adanya karyawan yang masih tidak menggunakan alat pelindung diri (APD) dan masih ditemukannya karyawan menggunakan alat pelindung diri (APD) yang kurang memadai.
5. Kesadaran karyawan masih kurang untuk memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja di sekitar lokasi kerja.
6. Produktivitas kerja karyawan yang masih belum bisa menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat waktu.

C. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas, penulis memfokuskan penelitian ini dengan judul pengaruh disiplin kerja dan kesehatan keselamatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bina Pratama Sakato Jaya Sijunjung.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah Disiplin Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya?
3. Apakah Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak yaitu sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai Disiplin Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini memberikan pengalaman praktis dan menambah ilmu pengetahuan tentang sejauh mana pengaruh Disiplin

Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi untuk para mahasiswa/I yang akan melaksanakan penelitian dibidang Sumber Daya Manusia khususnya pada Disiplin Kerja, Kesehatan Keselamatan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan sehingga dapat digunakan sebagai tinjauan penelitian selanjutnya.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk membuat dan saran serta pemikiran yang bermanfaat bagi manajemen dalam melakukan keputusan dalam membuat program kedisiplinan serta penerapan program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) yang pada akhirnya nanti diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja dengan sudut pandang lebih luas yang secara kolektif dapat dipandang sebagai peningkatan produktivitas perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap hasil penelitian yang dilakukan melalui analisis regresi linear berganda tentang pengaruh Disiplin Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Produktifitas Kerja pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Sijunjung maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Disiplin Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktifitas Kerja pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Sijunjung. Ini artinya apabila karyawan disiplin dan menjaga kesehatan keselamatan dalam bekerja maka akan meningkatkan Produktivitas kerja karyawan tersebut.
- b. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Sijunjung. Apabila tingkat disiplin karyawan meningkat maka akan meningkatkan produktivitas dalam sebuah perusahaan.
- c. Kesehatan Keselamatan Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT Bina Pratama Sakato Jaya Sijunjung. Apabila karyawan menjaga kesehatan keselamatan kerjanya saat bekerja, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dari penelitian ini, maka penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Sebaiknya karyawan senantiasa menjaga kepatuhan dalam mentaati setiap peraturan, agar produktivitas perusahaan dapat diraih dengan baik.
2. Sebaiknya karyawan memperhatikan beberapa permasalahan seperti kurang mematuhi petunjuk kerja, rambu kerja, dan pencegahan kecelakaan kerja. tersebut agar kecelakaan kerja perusahaan dapat diminimalisir.
3. Diharapkan pimpinan perusahaan dapat menjaga komunikasi dan hubungannya dengan karyawan karena hal tersebut akan berdampak kepada produktivitas karyawan dalam bekerja. Jika komunikasi dan hubungan terjalin dengan baik, produktivitas karyawan cenderung meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. (2004). *Manajemen Bisnis, Cetakan ketiga*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Darsono dan Tjajuk, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Dessler, Gary. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kelima*. Yogyakarta: Andi
- Hameed dan Amjad. (2009). *Journal of Public Affairs Administration & Management*.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke 22*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irianto. (2010). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen, Cetakan pertama*. Yogyakarta: BPFPE.
- Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management:Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lumantow, R, Y. 2022. “Pengaruh Integritas, Komitmen Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Sumber Energi Jaya”. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado. Volume 10 nomor 1. Hlm. 29-38.
- Mangkunegara, A. P (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan kedua belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mudiartha, Wayan, V. 2019. “Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Volume 8 nomor 9. Hlm. 5611-5631.