

**PENGARUH DISIPLIN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA CV. MARLIN INDAH  
PALEMBANG**

*Yulianita*

Dosen Tetap Fakultas Ekonomi  
Universitas Palembang

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh disiplin dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan pada CV. Marlin Indah Palembang. Dan untuk menganalisis faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan pada CV. Marlin Indah Palembang. Penelitian dilakukan pada karyawan CV. Marlin Indah Palembang dengan responden sebanyak 25 orang. Responden penelitian adalah semua karyawan kecuali level pimpinan. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala *Likert*.

Teknik analisis data yang digunakan adalah Program SPSS. Hasil penelitian ini mengungkapkan tingkat disiplin kerja karyawan tergolong tinggi, namun masih cukup banyak yang berada dalam kategori rendah sebesar 18,8%. Hal ini disebabkan karena minimnya pengetahuan karyawan mengenai aturan – aturan yang diberlakukan oleh perusahaan. Pada keselamatan dan kesehatan kerja, mayoritas karyawan berada dalam kategori yang baik. Meskipun demikian, masih cukup banyak karyawan yang berada dalam kategori yang kurang baik sebesar 15,6%. Karyawan masih banyak yang belum mengerti tentang program – program pelatihan K3, jenis, fungsi, dan penggunaan APD.

*Kata kunci: Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja, dan Produktivitas Karyawan*

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Permasalahan**

Sebagaimana telah diketahui secara umum dalam suatu perusahaan, manajemen sangat mempengaruhi kegiatan dalam mencapai suatu tujuan dan melihat bahwa Indonesia merupakan salah satu Negara yang sedang berkembang, dewasa ini sedang melaksanakan pembangunan di segala bidang baik fisik maupun non fisik dalam usaha memulihkan perekonomian yang tidak menentu semenjak krisis yang berkepanjangan yang dimulai pada tahun 1997 yang lalu. Bagi Negara yang sedang berkembang, salah satu faktor produksi yang perlu dikelola dengan baik yaitu faktor tenaga kerja atau sumberdaya manusianya. Unsur manusia sebagai sumberdaya utama, sedangkan sumberdaya manusia lainnya merupakan unsur penunjang yang tidak boleh diabaikan demi tercapainya proses pencapaian tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu pemanfaatan sumberdaya lainnya sangat bergantung dari kemampuan, keterampilan dan kemauan manusia untuk bekerja dalam organisasi lingkungan bersangkutan.

Dalam usaha mencapai tujuan pembangunan manusia seutuhnya diperlukan partisipasi dan peran serta dari semua pihak baik pemerintah, swasta dan masyarakat. Peran serta swasta pada umumnya memberikan kontribusi dengan membuka usaha atau mendirikan suatu perusahaan yang dapat menyerap tenaga kerja. Sumber Daya manusia atau karyawan pada umumnya mempunyai tingkah laku yang berbeda dalam pencapaian tujuan, masing-masing sumber daya manusia dalam pekerjaannya mempunyai berbagai maksud, tujuan, kebutuhan, kesetiaan dan lain-lain. Namun kesemuanya ini harus diintegrasikan sehingga tercapainya tujuan secara optimal yaitu keuntungan yang maksimal dalam rangka menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan pada umumnya mempunyai kecendrungan untuk tumbuh dan berkembang, dengan demikian semakin banyak pula jenis pekerjaan dan permasalahan yang dihadapi dan semakin kuat dituntut profesionalisme dalam mengelola manajemen perusahaan dan kemampuan daripada manajemen dapat mengatasi permasalahan yang dihadapi.

Dalam manajemen unsur sumberdaya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam mencapai tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan, tanpa adanya unsur sumberdaya lainnya tidak dapat dimanfaatkan dan kurang memberikan hasil sebagaimana yang dikehendaki. Manusia sebagai tenaga kerja perlu dikelola sebagaimana mestinya, mengingat manusia mempunyai masalah dan kebutuhan kompleks jika dibandingkan dengan sumberdaya lainnya.

Manusia mempunyai perasaan, nafsu dan kebutuhan dimana sumberdaya lainnya tidak memilikinya. Oleh karena itu dalam memberdayakan manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan perusahaan harus diberikan perhatian yang sungguh-sungguh apabila manajemen menghendaki pencurahan kemampuan yang optimal. Pemberian perhatian kepada karyawan/tenaga kerja secara keseluruhan terhadap bahaya-bahaya yang terjadi sesuai dengan lingkungan pekerjaan dalam perusahaan industry yang menggunakan mesin-mesin berat sebagai alat utama dalam kegiatan banyak menimbulkan kecelakaan bagi pekerja. Usaha tercapainya keselamatan dan keselamatan kerja merupakan suatu proses yang dilakukan oleh para manajer kepada sumberdaya manusia/tenaga kerjanya sehingga semangat dan kegairahan kerja mereka dapat meningkat.

Pimpinan perusahaan harus menyadari bahwa keberhasilan suatu perusahaan akan dapat dicapai melalui penciptaan kondisi dan situasi yang dapat membangkitkan kegiaran kerja karyawan. Karyawan yang memberikan keamanan dan keselamatan yang tinggi akan dapat menghasilkan produktivitas tinggi pula. Dalam memberikan kondisi keamanan dan kesejahteraan kerja kepada manusia atau karyawan untuk bekerja bukan merupakan hal mudah karena banyak sumberdaya manusia sedikit memperoleh kepuasan dari pekerjaan mereka dan usaha untuk mencapai prestasi yang tinggi relatif kecil. Dalam usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi maka perusahaan perlu menciptakan semangat dan kegiaran kerja agar karyawan dapat memberikan prestasi kerja secara maksimal.

CV. Marlin Indah Palembang sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi bangunan, real estate dan perdagangan yang sangat dibuthkan oleh masyarakat guna menggerakkan perekonomian baik konsumsi maupun produksi barang dan jasa lainnya. Dalam proses pembangunan rumah, jalan, bangunan dan jembatan menggunakan mesin dengan manusia (menggunakan teknologi netral), maka perusahaan harus dapat memberikan keamanan dan keselamatan bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya sehingga tidak terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan produktivitas kerja akan menurun. Kesehatan dan keselamatan kerja pada hakekatnya memberikan jaminan kepada karyawan untuk bertindak sehingga ia mau melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan oleh pimpinan tanpa terjadi suatu kecelakaan kerja. Jaminan keselamatan kerja para karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, namun tergantung pada situasi dan kondisi perusahaan itu sendiri serta tujuan yang akan dicapai.

Faktor-faktor yang mempengaruhi terjaminnya kesehatan dan keamanan kerja karyawan seperti gaji yang sesuai, lingkungan kerja yang sehat, pemberian alat keamanan, jaminan kesehatan dan lain-lain.

Perusahaan perlu memahami tentang kondisi keselamatan dan kewanan kerja yang mereka atau menyelidiki faktor apa yang paling tepat untuk dilaksanakan guna mencapai prestasi kerja karyawan. Kenyataan yang dihadapi oleh perusahaan CV. Marlin Indah Palembang adalah belum memberikan alat keamanan dan kesehatan kerja berupa sarung tangan, masker dan alat keselamatan lainnya, kondisi lingkungan kerja yang belum mampu memberikan kenyamanan kerja bagi karyawan-karyawan.

Adapun jumlah pegawai tetap yang digunakan dalam perusahaan CV. Marlin Indah Palembang sebanyak 25 (dua puluh lima) orang seperti pada tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1**  
**Perusahaan CV. Marlin Indah Palembang**  
**Komposisi Pegawai berdasarkan Jabatan**

No	Keterangan	Jumlah
01	Direktur	1 orang
02	Wakil Direktur	1 orang
03	Ka. Bagian Keuangan	1 orang
04	Kabag Teknik	1 orang
05	Wk. Kabag Teknik	1 orang
06	Seksi Administrasi	2 orang
07	Sekretaris	1 orang
08	Seksi Logistik	5 orang
09	Site Manajer	1 orang
10	Administrasi Proyek	5 orang
11	Administrasi Gudang	3 orang
12	Pelaksana	3 orang

*Sumber : CV. Marlin Indah Palembang, 2017*

Untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan, perusahaan memberikan gaji berdasarkan tingkat jabatan yang ada dalam perusahaan seperti pada tabel 2 berikut ini :

**Tabel 2**  
**Tingkat Gaji Karyawan Berdasarkan Jabatan**  
**CV. Marlin Indah Palembang 2017**

No	Keterangan	Gaji (Rp)	Jumlah
01	Direktur	5.000.000,-	1 orang
02	Wakil Direktur	4.500.000,-	1 orang
03	Ka. Bagian Keuangan	2.250.000,-	1 orang
04	Kabag Teknik	2.000.000,-	1 orang
05	Wk. Kabag Teknik	1.100.000,-	1 orang
06	Seksi Administrasi	600.000 – 900.000	2 orang
07	Sekretaris	1.000.000,-	1 orang
08	Seksi Logistik	550.000 – 850.000	5 orang
09	Site Manajer	1.300.000,-	1 orang
10	Administrasi Proyek	600.000 – 950.000	5 orang
11	Administrasi Gudang	550.000 – 850.000	3 orang
12	Pelaksana	500.000 – 750.000	3 orang
	<b>Jumlah</b>		<b>25 Orang</b>

*Sumber : CV. Marlin Indah Palembang*

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan bentuk skripsi dengan judul : “PENGARUH DISIPLIN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA CV. MARLIN INDAH PALEMBANG”.

### **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan hasil pengamatan dan survey penulis pada perusahaan CV. Marlin Indah Palembang yang menjadi objek penelitian dalam skripsi ini dapat diketahui masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin dan keselamatan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada CV. Marlin Indah Palembang.
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan pada CV. Marlin Indah Palembang.

Beberapa permasalahan yang dikemukakan tersebut di atas, maka dapatlah ditarik suatu kesimpulan bahwa masalah pokok yang dihadapi perusahaan adalah : **“Bagaimana Upaya Meningkatkan Kedisiplinan dan Keselamatan Kerja pada Karyawan pada CV. Marlin Indah Palembang.**

### **1.3 Ruang Lingkup Pembahasan**

Dalam melakukan pembahasan terhadap permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan, maka penulis merasa ada beberapa hambatan, terutama keterbatasan waktu dan peralatan analisa data sehingga penulis membatasi diri hanya pada :

1. Kedisiplinan kerja
2. Keselamatan kerja

### **1.4 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Sebagaimana kita ketahui bahwa setiap aktivitas manusia sehari-hari mempunyai harapan untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Penelitian ini bertujuan :

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin dan keselamatan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada CV. Marlin Indah Palembang.
2. Untuk menganalisis Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan pada CV. Marlin Indah Palembang.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian pada perusahaan CV. Marlin Indah Palembang diharapkan dapat berguna :

- a. Bagi Penulis, sebagai latihan untuk membandingkan antara teori yang diperoleh selama di bangku kuliah dengan kondisi yang sebenarnya dilapangan.
- b. Bagi Perusahaan, diharapkan sebagai masukan kepada pimpinan dalam upaya meningkatkan kedisiplinan, kesehatan.

## **II. LANDASAN TEORI**

### **2.1 Pengertian Dan Fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia**

#### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sebagai ilmu dan pengetahuan mencakup bidang yang amat luas, dimana salah satu bagiannya adalah Manajemen Sumberdaya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai manajemen yang menitikberatkan perhatiannya kepada faktor produksi Sumber Daya Manusia yaitu tenaga kerja dalam suatu Badan Usaha atau suatu Organisasi tertentu.

Sebagaimana kita ketahui bahwa tenaga kerja atau manusia merupakan faktor produksi yang menunjang kelancaran proses produksi, tanpa adanya manusia tidak mungkin suatu proses produksi akan berlangsung. Dalam suatu perusahaan kita mengenal berbagai bidang kegiatan dalam mencapai tujuan, seperti permodalan, produksi dan pemasaran, dimana kesemuanya ini mempunyai hubungan yang erat antara satu dengan yang lainnya, terutama dengan bidang kepegawaian atau personalia. Tercapai atau tidaknya tujuan suatu perusahaan atau organisasi tergantung pada manusianya itu sendiri, oleh karena itu perlu adanya kerjasama antara manusia atau tenaga kerja dengan faktor-faktor produksi lainnya.

Menurut Alex S. Nitisemito (1999 : 149), memberikan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah :

“Suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan antara lain planning, organizing, controlling, sehingga efektivitas dan efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan”.

Sedangkan menurut Manullag (2009 :14), memberikan definisi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah :

“Seni dan ilmu memperoleh memajukan memanfaatkan tenaga kerja, sehingga tujuan organisasi direalisasikan secara berdaya guna sekaligus adanya kegairahan bekerja dari para pekerja.”

Selanjutnya menurut Wursanto (2009 : 10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah:

“Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut : “ Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu dan seni dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dalam bidang sumber daya manusia atau tenaga kerja, sehingga dengan demikian tenaga kerja diharapkan dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi atau perorangan”.

### **2.1.2 Disiplin Kerja Karyawan**

Pada suatu organisasi, masalah disiplin kerja karyawan memang sulit untuk ditegakkan karena mereka kurang menyadari bahwa kegiatan yang mereka lakukan akan mendatangkan bahaya. Namun seringkali karyawan sudah mengetahui kesalahan yang mereka lakukan akan tetapi mereka beranggapan kesalahan itu kecil sekali pengaruhnya dan tidak mau melakukan perbaikan atas kesalahan tersebut, sehingga atasan atau pimpinan langsung dari karyawan tersebut memberikan teguran atau peringatan.

Bagi karyawan yang selalu lalai melaksanakan tugasnya akan merugikan dirinya sendiri maupun instansi tempat ia bekerja, maka untuk menanggulangi hal tersebut pimpinan harus cermat dan berusaha menegakkan disiplin kerja secara tepat agar karyawan tidak merasa dirugikan dan organisasi tidak kehilangan karyawan yang mempunyai potensi dan skill yang dibutuhkan bagi organisasi. Setiap usaha yang bergerak di bidang jasa pelayanan masyarakat selalu mensyaratkan disiplin kerja yang tinggi dari setiap karyawan, disiplin ini erat sekali hubungannya dengan kegiatan administrasi pelayanan jasa kemasyarakatan. Oleh karena itu organisasi berusaha agar karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan dan disiplin kerja yang telah ditetapkan guna menapai tujuan yang ingin dicapai dalam mencapai masyarakat sejahtera dan makmur.

Disamping itu juga bahwa disiplin kerja yang ditegakkan untuk mengendalikan dan mengawasi karyawan sebagai unsur organisasi untuk mencapai keberhasilan yang diharapkan baik untuk tujuan organisasi maupun tujuan karyawan itu sendiri. Pelaksanaan kebijaksanaan atau program disiplin kerja dan kinerja karyawan ditujukan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi serta dapat menciptakan suasana kerja yang tertib dan aman.

Kebijaksanaan disiplin kerja merupakan salah satu tujuan yang diharapkan agar karyawan dapat mematuhi peraturan – peraturan atau ketentuan – ketentuan keselamatan kerja, disiplin kerja harus diciptakan untuk menghindari pemborosan – pemborosan yang terjadi baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu organisasi atau lembaga harus berusaha memelihara dan mengembangkan rasa saling harga menghargai dan saling pengertian atau timbale baik terhadap hak – hak dan tanggung jawab antara organisasi atau lembaga dengan para karyawan.

Disamping itu juga bahwa organisasi atau lembaga untuk menciptakan kesejahteraan karyawan sesuai dengan batas-batas kemampuannya, juga dituntut agar setiap karyawan selalu berusaha dapat menjalankan tugas dan kewajibannya sebagaimana yang diharapkan. Sehubungan dengan itu maka organisasi atau lembaga telah menggariskan petunjuk – petunjuk yang dapat dipakai sebagai pedoman pelaksana sesuai dengan peraturan – peraturan dan perundang – undangan di bidang ketenaga kerjaan baik yang berasal dari pusat maupun daerah.

Menurut Nitisemito (1998:200), mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah :

**Untuk menegakkan disiplin kerja adalah sangat penting sebab dengan kedisiplinan kerja itu dapat diharapkan sebagian besar peraturan-peraturan yang harus ditaati oleh sebagian karyawan.**

Dengan demikian bahwa disiplin kerja sangat penting untuk dilaksanakan dan ditegakkan dalam suatu organisasi atau lembaga yang memberikan pelayanan jasa kepada masyarakat guna mencapai tujuan organisasi mendukung dan menciptakan keadaan masyarakat sejahtera, adil dan mempunyai pendapatan yang tinggi. Tindakan disiplin adalah pengurangan yang dipaksakan oleh pimpinan terhadap imbalan yang diberikan organisasi karena adanya suatu kasus tertentu. Tindakan disiplin dan sistem pengaduan merupakan mekanisme melalui mana organisasi dan pekerja berusaha untuk mencapai keadilan dalam hubungan satu sama lain. Keadilan substantive menyangkut keadilan dalam imbalan dan hukuman organisasi dibandingkan dengan kontribusi pegawai atau dibandingkan dengan pegawai lain. Keadilan prosedural menunjukkan pada keberadaan dari mekanisme yang tidak memihak yang memadai/tepat (sistem pengaduan dan penggugatan) untuk menjamin pemerataan substantif. Keadilan substantif dalam disiplin kepada pegawai dituntut oleh nilai atau hukum affirmative action (peraturan pengakuan) yang intinya melarang (Fouso:2000:77) :

- (1)Tindakan diskriminasi oleh instansi dalam praktek pekerjaan (mempekerjakan, pemecatan, kompensasi, syarat-syarat atau kondisi atau hak-hak istimewa dari pekerjaan) atas dasar faktor non merit.
- (2)Menghendaki agar para majikan membayar para pegawai, laki-laki dan wanita secara adil dan sama atas pekerjaan yang memerlukan kecakapan, usaha dan kualifikasi yang sama.
- (3)Diskriminasi yang didasarkan pada usia dan cacat tubuh.

Menurut Heidjrachman (2009:56) usaha untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut :

#### 1. Pemberian tegoran

Pada karyawan yang tidak mematuhi dan melaksanakan peraturan disiplin kerja yang telah ditetapkan diberik tegoran atau peringatan secara langsung agar disiplin kerja dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

#### 2. Pemasangan Papan Peringatan

Untuk setiap are yang telah ditentukan dalam ruangan harus diberikan papan peringatan peraturan disiplin sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

#### 3. Memberikan Bimbingan dan Penyuluhan

Kesadaran karyawan akan arti pentingnya disiplin kerja perlu kesadaran karyawan akan arti pentingnya atau penyuluhan kepada karyawan sehingga mereka mau mentaati dan melaksanakan peraturan disiplin kerja yang bertujuan untuk

meningkatkan produktivitas kerja mereka. dengan disiplin kerja yang telah ditegakkan maka pemborosan-pemborosan atau terjadinya ketidak efisiensi dapat ditanggulangi dan kemampuan karyawan belum memberikan layanan jasa lebih optimal.

#### 4. Peringatan Tertulis

Peringatan tertulis merupakan peringatan langkah pertama dalam menegakkan disiplin progresif, secara psikologis peringatan menegakkan disiplin progresif, secara psikologis peringatan menegakkan disiplin progresif, secara psikologis peringatan tertulis ini tidak berbeda dengan peringatan lisan, akan tetapi peringatan tertulis merupakan bagian dari catatan aktif pribadi karyawan. Peringatan tertulis ini diberikan agar karyawan tersebut dapat memperbaiki kesalahan yang mereka lakukan, apabila karyawan tersebut tidak berubah maka diberikan sanksi berupa ditundanya kenaikan gaji berskala dan mengurangi penilaian kinerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan pengamatan penulis pada perusahaan CV. Marlin Indah Palembang kurang memperhatikan disiplin kerja dan peraturan yang telah ditentukan sehingga mengganggu kelancaran pelaksanaan tugas sehari-hari.

### 2.1.3 Keselamatan Kerja

Menurut Suprianto (2007:48), mengemukakan bahwa program keselamatan kerja adalah : usaha untuk mencegah dan mengatasi kecelakaan kerja yang pada dasarnya tidak dapat dipisahkan dari usaha memelihara kesehatan kerja, kondisi kesehatan fisik juga mental seseorang karyawan berakibat pada terjadinya kecelakaan walaupun ia sedang menggunakan alat pelindung.

Suprianto (2007:50) syarat-syarat keselamatan kerja karyawan diantara lain :

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
2. Mencegah kecelakaan dan memadamkan kebakaran jika akan membahayakan organisasi tersebut.
3. Menciptakan suhu yang lembab dan suhu udara yang nyaman guna mendapatkan suasana kerja yang baik dan tenteram.
4. Mencegah terjadinya konsleting aliran listrik.
5. Menyempurnakan dan memperhatikan pengaman bagi para karyawan, dan pengamatan pada pekerjaan yang membahayakan dan mungkin akan mempertinggi kecelakaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

Sebagaimana kita ketahui bahwa semangat dan kegairahan kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah lingkungan keselamatan, lingkungan kerja yang harus diperhatikan antara nyaman, penerangan yang memadai. Lingkungan yang memenuhi syarat untuk menciptakan kegairahan dalam menjalankan tugasnya sehari-hari sehingga tujuan peningkatan kinerja karyawan dapat tercapai.

Menurut Samamur (1997:58), manajemen keselamatan kerja harus didukung oleh elemen sebagai berikut :

- a. Didukung oleh manajemen puncak.
- b. Menunjang seorang direktur operasi keselamatan kerja.
- c. Pembuatan pabrik dan operasi yang aman.
- d. Mendidik para karyawan untuk bertindak secara aman dan disiplin dalam melakukan kegiatan sehari-hari.
- e. Menyelenggarakan kegiatan keselamatan kerja.
- f. Menjelaskan peraturan-peraturan untuk keselamatan kerja.

Selain keselamatan kerja, lingkungan kerja harus lebih diperhatikan lagi karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi keselamatan kerja karyawan. Syarat-syarat lingkungan kerja yang baik yang harus diperhatikan yaitu kebersihan, suhu udara, ventilasi, penerangan, fasilitas kesehatan dan pertolongan pertama. Pencegahan kecelakaan kerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab pimpinan organisasi yang bersangkutan, pencegahan kecelakaan ini haruslah dimulai pada hari pertama karyawan bekerja. Setiap karyawan harus diberikan pemberitahuan secara tertulis maupun lisan mengenai uraian yang mencakup tentang uraian dan syarat-syarat yang harus diperhatikan pada waktu bekerja.

Menurut Winardi (2007:188), tiga faktor yang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja, yaitu :

- a. Karyawan bersangkutan tidak mengetahui tata cara yang aman atau peraturan-peraturan yang berbahaya.
- b. Karyawan bersangkutan tidak mematuhi segala peraturan-peraturan dan persyaratan kerja.
- c. Karyawan bersangkutan telah mematuhi syarat dan peraturan-peraturan tetapi ia malas untuk memenuhinya.

Oleh sebab itu para pimpinan organisasi harus lebih memperhatikan para karyawan agar kecelakaan-kecelakaan tidak terjadi didalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari dan juga karyawan harus menggunakan peralatan-peralatan yang telah ditentukan untuk menjaga keselamatan kerja.

Menurut Silalahi dan Bannet (2008:89), beberapa usaha yang dapat dilakukan untuk keselamatan kerja karyawan yaitu :

- a. Setiap karyawan harus bertugas sesuai dengan pedoman yang telah diberikan
- b. Setiap kecelakaan atau kejadian yang merugikan harus dilaporkan secara cermat.
- c. Setiap karyawan harus bersedia saling mengisi atau mengingatkan akan perbuatan yang dapat menimbulkan bahaya dalam perusahaan atau diri sendiri.
- d. Setiap peraturan dan peralatan keselamatan kerja harus dipatuhi oleh karyawan.
- e. Peralatan dan perlengkapan keselamatan kerja harus selalu dipakai dan dieprgunakan seperlunya.

Dengan demikian bahwa karyawan harus mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan supaya dapat mencegah kecelakaan kerja yang mungkin terjadi. Menurut Silalahi dan Bannet (2007:111), upaya peningkatan keselamatan kerja bagi karyawan, antara lain :

1. Pengertian  
Berikan pengertian sebaik-baiknya kepada mereka mengenai bagaimana cara bekerja secara benar dan selamat.
2. Contoh Kerja  
Berikan contoh kerja yang baik dan mudah dicerna dan mudah ditiru.
3. Teladan kerja  
Berikan teladan kerja yang bagi para keryawan dengan mengadakan percobaan-percobaan yang harus dilakukan sehingga mereka dapat mengerti dan melaksanakan sesuai dengan cara yang telah ditentukan.
4. Dasar Keselamatan Kerja  
Berika perhatian yang mendalam kepada mereka bahwa cara pelaksanaan pengamatan kerja yang dipkai dan dipaksanakn tanpa disadari, dan kesadaran mungkin akan berakibat lebih buruk bila dibandingkan dengan sautu peraturan.
5. Tanggung Jawab  
Berusahalah dengan sungguh-sungguh agar seluruh program keselamatan kerja menjadi tanggung jawab setiap para karyawan demi kepentingan bersama.
6. Pelaksanaan Kerja  
Yakinkanlah para karyawan bahwa keselamatan kerja mempunyai dasar-dasar yang sama pentingnya dengan kualitas atau mutu yang sedang dihasilkan.

7. Keinsapan

Insapkanlah diri anda sendiri beserta seluruh karyawan yang dipimpin bahwa kecelakaan kerja mungkin terjadi itu dapat dihindarkan dan dicegah, jika para karyawan telah menanggulangi terlebih dahulu

8. Pengamatan Lingkungan

Hendaknya pimpinan selalu mengamati lingkungan terhadap pelaksanaan kerja dan lingkungan kerja yang baik, sehingga dapat dipastikan karyawan telah membiasakan diri bekerja dengan baik.

Jadi dalam suatu organisasi atau lembaga, seorang pimpinan harus benar-benar mengkoordinir para karyawan dan memberikan pengertian yang mendalam secara berhati-hari agar para karyawan tidak merasa segan terhadap pimpinan. Para pimpinan harus memberikan pengertian secara halus sebab jika tidak para karyawan tersebut akan merasa ketakutan, dan juga pimpinan harus memperhatikan karyawan dalam bekerja sehingga dapat menimbulkan kegairahan kerja dan semangat kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

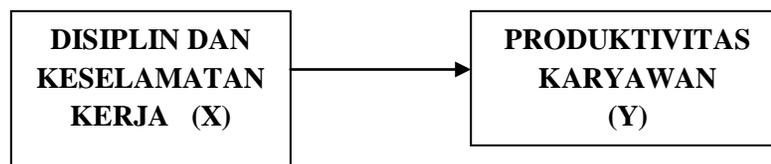
### **2.1.5 Produktivitas Karyawan**

Dalam doktrin pada konferensi Oslo, tercantum definisi umum mengenai produktivitas. Produktivitas merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber – sumber riil yang semakin sedikit. (Sedarmayanti, 2011:205). Dalam bukunya tentang produktivitas, Muchdarsyah (2008:17) mengungkapkan bahwa definisi produktivitas dikelompokkan menjadi tiga, yaitu:

- a. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah ratioidaripada apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksiyang dipergunakan (input)
- b. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- c. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni investasi (termasuk penggunaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan riset), manajemen, dan tenaga kerja.

Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber – sumber yang efisien, dan tetap menjaga kualitas yang baik. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan ketrampilan, barang modal teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber – sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup seluruhmasyarakat. (Kusriyanto , 2001:753.)

## 2.2 Kerangka Pikir



## 2.3 Hipotesis

Untuk memberikan pedoman dan arah yang jelas dalam melakukan penelitian dan pembahasan masalah yang telah dirumuskan dalam penelitian ini maka diperlukan hipotesis penelitian. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas masalah penelitian yang diajukan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori-teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. (Sugiyono, 2008: 51).

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah :

*“ Diduga ada pengaruh antara disiplin dan keselamatan kerja pada produktivitas karyawan “*

## 3 METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Ruang Lingkup Penelitian

CV. Marlin Indah Palembang yang beralamat di Jalan Hang Tuah nomor 4 kelurahan 30 Ilir Kecamatan Ilir Barat II Palembang yang didirikan oleh Sutardi Danukusumo dan tuan sugiatro pada tahun 1994 atau tepatnya pada tanggal 6 Nopember 1994 di hadapan notaries Justin AR, Sarhana Hukum dengan akte nomor 28. Pada tanggal 18 Mei 2000 dengan surat permohonan nomor 015/SP/CVK/V/2000

untuk memperpanjang izin usaha, sampai sekarang ini perusahaan mempunyai surat izin dari beberapa instansi terkait antara lain

- a. Surat Izin Tempat Usaha dari Walikota Palembang Nomor 172/12/PP/WK
- b. Surat Izin Usaha perdagangan dari Departemen Perdagangan Sumatera Selatan Nomor 270/PM/VI/I/1992
- c. Surat Izin Usaha Jasa Kontruksi dari Departemen Pekerjaan Umum Sumatera Selatan Nomor 294/06-03/PM/XIII/1994
- d. Tanda Pendaftaran Perusahaan Real Estate Nomor

Dalam perusahaan komanditer ini, Tuan Sutardi Danukusumo dan Tuan Sugiarto adalah para persero komanditet yang hanya bertanggung jawab hingga jumlah modal yang disetor. Perseroan ini diurus dan dipimpin oleh persero Tuan Sukandar berkedudukan sebagai direktur yang berhak dan berkuasa mewakili perseroan dimanapun juga, baik didalam maupun diluar pengadilan, mengikat orang lain dengan perseroan atau perseroan dengan orang lain, dan didalam menjalankan pekerjaan itu direktur berhak untuk dan atas nama perusahaan segala tindakan perguruan tanpa pembatasan semata-mata apapun yang tercantum dalam pasal 6 akta pendirian perusahaan.

- a. Mengusahakan perusahaan perencana, pelaksana dan pemborong pendirian bangunan-bangunan, irigasi-irigasi, jalan-jalan, jembatan-jembatan serta pekerjaan umum lainnya.
- b. Mengusahakan perusahaan pengangkutan di darat maupun di sungai.
- c. Melaksanakan pembangunan real estate atau perumahan baik untuk sendiri atau atas tanggungan pihak lain secara komisi.

### **3.2 Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Marlin Indah Palembang. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel menggunakan teknik sensus karena melibatkan seluruh responden penelitian kecuali pimpinan yaitu sebanyak 25 orang.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif dalam penelitian ini yaitu mengenai gambaran umum objek penelitian, seperti: sejarah singkat berdirinya perusahaan, visi misi dan struktur organisasi CV. Marlin Indah Palembang, sedangkan data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu jumlah pegawai dan hasil kuesioner yang telah diolah.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Dalam penelitian ini data primer dikumpulkan langsung dari karyawan CV. Marlin Indah Palembang melalui penyebaran kuesioner penelitian yang telah disediakan.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket/kuesioner. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2009).

### **3.5 Uji Validitas dan Realibilitas**

Uji validitas dilakukan dengan Corrected Item-Total Correlation yaitu melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel (membandingkan nilai Corrected Item-Total Correlation dengan hasil perhitungan  $r$  tabel) Pengukuran reliabilitas dengan menggunakan formulasi Cronbach Alpha pada Software SPSS yang selanjutnya disebut koefisien alpha. Secara umum kriteria reliabilitas alpha dikatakan reliabel jika koefisien alpha lebih besar dari 0,60 Disiplin dan Keselamatan Kerja (X) dan Produktivitas Karyawan (Y)

### **3.6 Metode Analisa**

Dalam penelitian ini analisis yang digunakan adalah analisis Deskriptif, crosstab, analisis Regresi Linear Sederhana, Regresi Linear Berganda, uji korelasi dan koefisien determinasi. Pengujian Hipotesis menggunakan Uji signifikansi simultan (statistik F) dan Uji signifikansi individual (statistik t)

## **IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Tingkat disiplin kerja karyawan tergolong tinggi, namun masih cukup banyak yang berada dalam kategori rendah sebesar 18,8%. Hal ini disebabkan karena minimnya pengetahuan karyawan mengenai aturan – aturan yang diberlakukan oleh perusahaan. Pada keselamatan kerja, mayoritas karyawan berada dalam kategori yang baik. Meskipun demikian, masih cukup banyak karyawan yang berada dalam kategori yang kurang baik sebesar 15,6%. Karyawan masih banyak yang belum mengerti tentang program – program pelatihan. Kondisi – kondisi inilah yang menyebabkan masih adanya karyawan yang memiliki produktivitas rendah. Karyawan – karyawan tersebut masih belum mengerti tentang penetapan standar kualitas, serta masih terjadi keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

Lingkungan kerja pada perusahaan menunjukkan kondisi yang sangat baik. Namun, cukup banyak karyawan yang menilai kondisi lingkungan kerja kurang baik yaitu sebesar 18,8% . Banyak yang menilai bahwa lingkungan fisik kurang layak dan harus dilakukan perawatan berkala. Sebesar 21,8% responden berada dalam kategori produktivitas yang tidak baik. Karyawan belum mengerti mengenai standar kualitas produk yang diberikan perusahaan. Sehingga terjadi keterlambatan penyelesaian produk yang disebabkan oleh seringnya pengulangan proses produksi.

Pengulangan proses produksi ini terjadi karena hasil produk tidak sesuai dengan standar yang diberikan oleh perusahaan. Disiplin kerjaberpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan hasil uji t yang menghasilkan nilai t hitung (7,062) > t tabel (1,9990). Kekuatan asosiasi (hubungan) antara variabel disiplin kerja dengan variabel produktivitas karyawan adalah kuat dan sebesar 43,7% variabel produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja. Koefisien X1 pada regresi sederhana yang positif menunjukkan hubungan pengaruh variabel disiplin kerja dengan produktivitas karyawan bersifat positif, sehingga semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009:72) bahwa karyawan yang tidak disiplin akan memiliki produktivitas kerja yang tidak optimal. Berdasarkan analisis tabel silang, diketahui bahwa karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi. Sehingga ada faktor selain disiplin kerja yang menyebabkan produktivitas karyawan tinggi atau rendah. Disiplin dan Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan hasil uji t yang menghasilkan nilai t hitung (8,914) > t tabel (1,9990). Kekuatan asosiasi (hubungan) antara variabel Disiplin dan keselamatan kerja dengan variabel produktivitas karyawan adalah kuat dan sebesar 55,5% variabel produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja. Koefisien X2 pada regresi sederhana yang positif menunjukkan bahwa hubungan pengaruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas karyawan bersifat, sehingga semakin baik keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan. Dalam tabel silang diketahui bahwa terdapat karyawan yang memiliki keselamatan dan kesehatan kerja rendah namun mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi. Sehingga, terdapat faktor selain keselamatan dan kesehatan kerja yang menyebabkan produktivitas karyawan tinggi maupun rendah.

Menurut Sedarmayanti (2009:75), karyawan akan mampu bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan produktivitas kerja apabila merasa sehat, aman, dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan. Dari teori tersebut, Disiplin dan keselamatan kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan hasil uji t yang menghasilkan nilai t hitung (10,095) > t tabel (1,9990). Kekuatan asosiasi (hubungan) antara variabel lingkungan kerja dengan variabel produktivitas karyawan adalah sangat kuat dan sebesar 61,6% variabel produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja. Koefisien X3 pada regresi sederhana yang positif menunjukkan hubungan pengaruh variabel lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan bersifat positif, sehingga semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan. Dalam tabel silang, diketahui bahwa terdapat karyawan yang menilai lingkungan kerja perusahaan rendah namun memiliki produktivitas yang tinggi. Sehingga terdapat faktor selain lingkungan kerja yang menyebabkan produktivitas karyawan tinggi maupun rendah. Menurut Sedarmayanti (2009:75) lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan menjadi bersemangat dan betah untuk bekerja, serta dapat meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan baik menuju peningkatan produktivitas. Disiplin dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan hasil uji F yang menghasilkan nilai F hitung (47,662) > F tabel (2,76). Kekuatan asosiasi (hubungan) antara variabel independent (X1,X2) dengan variabel dependent (Y) adalah sangat kuat dan sebesar 69% variabel dependent (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independent (X1,X2).

Berdasarkan analisis regresi linear berganda, menghasilkan persamaan  $Y = 2,963 + 0,148 X1 + 0,332 X2 + 0,399 X3$ . Koefisien regresi yang positif menunjukkan hubungan pengaruh variabel disiplin kerja, keselamatan kerja dengan produktivitas karyawan bersifat positif, sehingga semakin baik disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta lingkungan kerja maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan. Menurut Sutrisno (2009 :73) disiplin kerja dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, kemananan dalam bekerja, serta akan menimbulkan suasana kerja yang menyenangkan. Karyawan dapat melaksanakan tugas dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin guna memperoleh hasil yang optimal. Dari teori tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mampu mendorong timbulnya kesadaran menjaga keselamatan dan kesehatan kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang baik guna menciptakan produktivitas kerja yang tinggi.

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian yang diperoleh dari penelitian di lapangan, penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Cukup banyak responden berada dalam kategori disiplin kerja rendah, keselamatan dan kesehatan kerja rendah, dan produktivitas yang rendah.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dari pengujian hipotesis yang diperkuat dengan analisis tabel silang, hubungan antarvariabel bersifat positif.
3. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dari pengujian hipotesis yang diperkuat dengan analisis tabel silang, hubungan antarvariabel bersifat positif.
4. Disiplin kerja, keselamatan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

### **5.2 SARAN**

Berdasarkan uraian diatas, maka beberapa saran yang dapat dikemukakan antara lain :

1. Pemberian sanksi yang tegas harus secara bertahap dilaksanakan untuk menimbulkan efek jera bagi karyawan yang cukup sering melakukan pelanggaran, terutama untuk menekan angka keterlambatan masuk kerja.
2. Perusahaan harus memperbarui alat – alat pelindung diri yang sudah tidak layak pakai. Peremajaan alat pelindung diri ini diharapkan mampu meminimalisir risiko kecelakaan kerja.
3. Perusahaan harus menjaga hubungan kerja yang baik antara karyawan, pimpinan, dan semua pihak yang terlibat di perusahaan agar menciptakan suasana kerja yang kondusif. Perawatan rutin bangunan fisik dan juga peralatan juga harus dilakukan agar selalu berada dalam kondisi yang baik.. karyawan. Misalnya budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi, kemajuan dan ketepatan teknologi, dan sistem informasi manajemen (SIM).

## DAFTAR PUSTAKA

- Gie, The Liang. (2002). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta : Liberty.
- Gomes, Faustino. (1995). *Managing Human Resources*. New Jersey : Prentice Hall.
- Hasibuan, Malayu. (2003). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE
- Kusmawan, Sutrisno. (2007). *Pengelolaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Bandung :
- Abdi Raya Utama. Kusriyanto, Bambang. (2001) . *Manajemen SDM*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2007). *Dasar – Dasar Manajemen Perkantoran*. Bandung :
- Ilham Jaya. Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan kerjanya*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Sihombing. (2001). *Pengaruh Keterlibatan Karyawan dalam Pengambilan Keputusan*. Bandung: Abdi Raya Utama Singarimbun. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : Liberty
- Sinungan, Muchdarsyah. (2008). *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara
- Situmorang, Chaidir. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Yogyakarta:BPFE
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Tarwaka. (2004). *Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta: Universitas Islam Bati



