

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA,
SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PT.BARLOW TYRIE INDONESIA**

*(Effect of Labor Discipline, Occupational Safety and Health, and Work Environment on
Employee Productivity Production Department PT. Barlow Tyrie Indonesia)*

MUHAMMAD SUDWIYATMOKO

Jurusan Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Diponegoro Semarang
E-mail : muhmoko@gmail.com

Abstract

The development of a dynamic business world and followed with the level of competition to encourage businesses to increase their productivity. To improve employee productivity, good work discipline required that supported also by maintaining awareness of safety and health at work. In addition, the ideal work environment needed to create the convenience of employees during work. All these aspects must be mutually supportive to achieve the objectives of the company. This research method is explanatory, with the technique of collecting data through interviews with questionnaires, observation, and study of literature. Proportionate random sampling technique is used with a sample of 64 people. The analysis technique used is qualitative and quantitative.

Results and discussion showed higher labor discipline, the higher the productivity of employees, the better the health and safety of employees, the higher productivity, and better working conditions, the higher the productivity of employees. Categorization of work discipline is high, but quite a lot who are in the low category. Employee safety and health is good, but quite a lot of that is in the low category. Work environment the company is in excellent condition, although still quite a lot that assess the condition is not good. Good levels of employee productivity, but there are many employees who have low productivity.

Keywords : *Labor discipline, occupational safety and health, work environment, employee productivity*

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis yang dinamis dan semakin pesat, diikuti dengan tingkat persaingan yang ketat dalam memperebutkan pangsa pasar yang ada, mendorong usaha bisnis untuk semakin meningkatkan prestasi kerjanya. Penopang utama prestasi perusahaan adalah produktivitas karyawan.

Produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (output) dengan segala pengorbanan (input) untuk mewujudkan hasil tersebut. Input bisa

mencakup biaya produksi dan biaya peralatan. Sedangkan output bisa terdiri dari penjualan, pendapatan, market share, dan kerusakan (defects) (Gomes, 1995 :157). Pernyataan ini sesuai dengan pendapat dari Sondang P. Siagian bahwa produktivitas merupakan “kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan jika mungkin yang maksimal.

Peningkatan produktivitas merupakan harapan utama setiap perusahaan. Secara ekonomis, produktivitas berkenaan dengan bertambahnya barang yang dihasilkan guna pemenuhan kebutuhan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat pada umumnya.

Pada perkembangan manajemen perusahaan, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia, muncul tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijakan yang diterapkan perusahaan terhadap karyawannya. Kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan akan membawa dampak buruk pada sikap kerja karyawan. Sedarmayanti (2011:195) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki sikap kerja positif akan memperlihatkan produktivitas yang lebih baik daripada karyawan yang sikap kerjanya negatif. Karyawan yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan akan memiliki tingkat absensi dan kemungkinan pengunduran diri yang rendah (Gie, 2002:58).

Wujud nyata sikap kerja karyawan dapat dilihat melalui tinggi rendahnya tingkat *turnover* karyawan pada perusahaan. *Turnover* karyawan tentu saja merupakan hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. *Turnover* karyawan memang merupakan masalah klasik yang dapat menghambat tercapainya kinerja perusahaan yang optimal. Selain itu, *turnover* karyawan dapat mengakibatkan kerugian perusahaan. Kerugian ini bisa dalam bentuk pembengkakan biaya, sistem sumber daya, maupun motivasi kerja karyawan.

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2003:291), gejala karyawan yang memiliki *intensi turnover* tinggi dapat menurunkan tingkat disiplin kerjanya. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran di sini

merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Tinggi rendahnya disiplin kerja salah satunya dapat diamati melalui tingkat absensi karyawan.

Selain itu, salah satu hal yang menjadi dasar perubahan sikap kerja karyawan adalah rasa tidak aman dan nyaman dalam bekerja (Tarwaka, 2004:214). Oleh karena itu, pengelolaan program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (K3) tidak boleh dikesampingkan. K3 merupakan upaya perlindungan yang ditujukan kepada karyawan terhadap segala potensi yang dapat menimbulkan bahaya. Potensi – potensi ini antara lain dapat berasal dari mesin, lingkungan kerja, sifat pekerjaan, cara kerja dan proses produksi. Secara umum, keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk mengurangi risiko terjadinya kecelakaan kerja

Dalam buku *tata kerja dan produktivitas kerja*, Sedarmayanti (2011: 125) mengungkapkan bahwa terjadinya kecelakaan kerja dapat disebabkan beberapa faktor. Salah satunya adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Sihombing (2004:74) menyatakan bahwa: “Lingkungan Kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu di tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebersihan, tingkat penerangan, pertukaran udara, serta luas ruang kerja. Sedangkan lingkungan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara

atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan”.

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dan memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti kecenderungan perusahaan menghasilkan laba yang maksimal juga tinggi.

Bila terjadi peningkatan produktivitas berarti perusahaan mampu meningkatkan mutu aktivitas operasional perusahaan. Seperti yang diungkapkan oleh Sondang Siagian (2002 : 18), produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis atau strategi manajemen yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan dan bidang-bidang lainnya, dimana tiap-tiap bidang tersebut tidak lepas dari tenaga kerja sebagai pelaksananya.

Hal ini pula yang menjadi perhatian utama PT. Barlow Tyrie Indonesia. Kestabilan produktivitas karyawan diharapkan dapat membantu perusahaan untuk mencapai laba yang optimal.

Untuk dapat mencapai kestabilan produktivitas karyawan, diperlukan disiplin kerja yang baik, keselamatan dan kesehatan kerja yang baik, serta lingkungan kerja yang kondusif.

Namun harapan perusahaan belum dapat terealisasi dengan baik karena data hasil ekspor selama tahun 2012 mengalami fluktuasi yang cukup meyakinkan.

Ketidakstabilan ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Dari hasil survei pendahuluan, penulis melihat pengaruh tersebut dari sisi disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta lingkungan kerja yang ada di PT. Barlow Tyrie Indonesia sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan khususnya karyawan bagian produksi.

Kenyataan inilah yang melatarbelakangi penulis melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan potensi atau daya yang bersumber dari dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan. (Sedarmayanti, 2009:1).

Sedangkan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. (Malayu Hasibuan, 2003:10).

2.2. Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari bahasa Latin “*discipline*” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Hal ini menekankan pada bantuan kepada karyawan untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya dan merupakan cara pengawas dalam membuat peranannya dalam hubungannya dengan disiplin. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Muchdarsyah, 2008:146).

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan. Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada iklim perusahaan seperti berikut :

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik – baiknya
- d. Berkembangnya rasa saling memiliki dan solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan
- e. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan

2.3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Chaidir Situmorang (2003:11), Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat dideskripsikan secara filosofis dan keilmuan. Secara filosofis yaitu suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani dan rohaniah tenaga kerja, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat adil dan makmur. Sedangkan secara keilmuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah merupakan ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Untuk dapat menciptakan kondisi yang aman dan sehat dalam bekerja diperlukan adanya unsur – unsur dan prinsip – prinsip keselamatan dan kesehatan kerja. Adapun unsur – unsur keselamatan dan kesehatan kerja menurut Sutrisno dan Kusmawan Ruswandi (2007:5) antara lain adalah :

- a) Adanya APD (Alat Pelindung Diri) di tempat kerja
- b) Adanya buku petunjuk penggunaan alat dan atau isyarat bahaya

- c) Adanya tempat kerja yang aman sesuai standar SSLK (syarat – syarat lingkungan kerja) antara lain tempat kerja steril dari debu, kotoran, asap rokok, uap gas, radiasi, getaran mesin dan peralatan, kebisingan, tempat kerja aman dari arus listrik, lampu penerangan cukup memadai, ventilasi dan sirkulasi udara seimbang, adanya aturan kerja atau aturan keprilakuan.
- d) Adanya penunjang kesehatan jasmani dan rohani ditempat kerja
- e) Adanya sarana dan prasarana yang lengkap ditempat kerja
- f) Adanya kesadaran dalam menjaga keselamatan dan kesehatan kerja

Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada intinya adalah untuk melindungi pekerja dari kecelakaan akibat kerja. Menurut Sutrisno dan Kusmawan Ruswandi (2007:7) mengemukakan bahwa tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk tercapainya keselamatan karyawan saat bekerja dan setelah bekerja.

2.4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. (Sastrowinoto, 1985 :92).

Sihombing (2004:56) menyatakan bahwa: “Lingkungan Kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan”.

Menurut Sedarmayanti (2007:47) “Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

- I. Lingkungan Kerja Fisik
Menurut Sedarmayanti (2007:47) “lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung”.
- II. Lingkungan Kerja Non Fisik
Menurut Sedarmayanti (2007:27) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

2.5. 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 ratio daripada apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang 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.

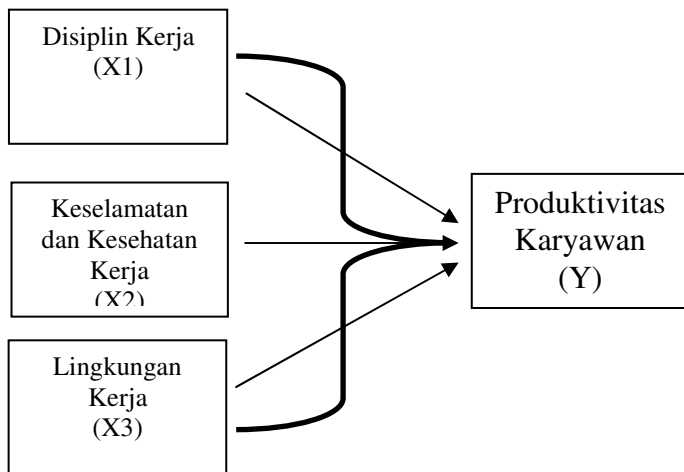
Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber – sumber yang efisien, dan tetap menjaga kualitas yang baik. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan ketrampilan, barang modal teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber – sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup seluruh masyarakat. (Kusriyanto , 1991:75

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 latar belakang, permasalahan, tujuan penelitian dan landasan teori yang

telah dikemukakan diatas maka kerangka pemikiran teoritis yang diajukan adalah sebagai berikut :



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

1. Diduga ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.
2. Diduga ada pengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas karyawan.
3. Diduga ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.
4. Diduga ada pengaruh antara disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta lingkungan kerja terhadap variabel produktivitas karyawan

4. METODE PENELITIAN

4.1. Tipe Penelitian

Penelitian ini merupakan tipe penelitian *explanatory research*.

4.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan bagian produksi PT. Barlow Tyrie Indonesia yang semuanya berjumlah 174 orang

Sampel diambil menggunakan *Probability Sampling* dengan teknik *Proportionate Random Sampling*.

Jumlah sampel dihitung dengan menggunakan rumus Slovin berikut ini.

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{174}{1 + 174 (0,1)^2} = \frac{174}{1+1,74}$$

$$= \frac{174}{2,74} = 63,50$$

$$= 64 \text{ orang}$$

Keterangan :

- n : Ukuran sampel
- N : Ukuran populasi
- e :% Kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sample yaitu sebesar 10% (0,01)

4.3. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan antara lain:

1. Interview (Wawancara) dengan menggunakan kuesioner
2. Observasi (Pengamatan)
3. Studi Kepustakaan

4.4. 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

4.5. 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).

5. 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 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.

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 kerja berpengaruh 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 X_1 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.

Keselamatan dan kesehatan 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 keselamatan dan kesehatan kerja dengan variabel produktivitas karyawan adalah kuat dan sebesar 55,5% variabel produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja. Koefisien X_2 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, keselamatan dan kesehatan 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 X_3 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 kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta lingkungan 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* (X_1, X_2, X_3) dengan variabel *dependent* (Y) adalah sangat kuat dan sebesar 69% variabel *dependent* (Y) dapat dijelaskan oleh variabel *independent* (X_1, X_2, X_3). Berdasarkan analisis regresi linear berganda, menghasilkan persamaan $Y = 2,963 + 0,148 X_1 + 0,332 X_2 + 0,399 X_3$. Koefisien regresi yang positif menunjukkan hubungan pengaruh variabel disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta lingkungan 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.

6. 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, lingkungan 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. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dari pengujian hipotesis yang diperkuat dengan analisis tabel silang, hubungan antarvariabel bersifat positif.
5. Disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

7. 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 memperbaiki 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..
4. Perusahaan harus memperdalam pengetahuan karyawan mengenai standar kualitas produk untuk mengurangi jumlah produk yang disortir.
5. Perlunya diadakan lanjutan penelitian oleh perusahaan atau pihak di luar perusahaan mengenai variabel – variabel bebas lain yang dapat dianggap memberikan sumbangan tambahan untuk meningkatkan produktivitas 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. (1991) .
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. (1998). *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 Batik