

**Analisis Disiplin Kerja dan Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dalam Mendukung Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Riau Andalan Pulp And Paper Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan**

Ruhut Panagaran Sihombing<sup>1)</sup>  
Isyandi<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Mahasiswa Program Pasca Sarjana Universitas Riau

<sup>2)</sup> Dosen Program Pasca Sarjana Universitas Riau

**Abstract.** *This study aimed to analyze the effect of discipline and education and training on Occupational Health Safety (OHS). To analyze the effect of discipline and education and training on employee productivity and to analyze the influence of Occupational Health Safety (OHS) employees to productivity. The population in this study were employees of PT. Riau Andalan Pulp and Paper Pangkalan Kerinci, Pelalawan total of 1280. The amount of sample to be used is as many as 93 people. Data analysis and interpreting the data, descriptive analysis method and analysis methods verification. Descriptive analysis method is used to describe the characteristics of respondents and the research variables, whereas the verification method used to test the research hypothesis by using statistical tests that are relevant. While the verification method used in this study is Partial Least Square (PLS). The results of the study that the Disciplines affected the OHS of the Employee. This indicates that Discipline is very important, the higher the level of employee discipline will reduce the rate of occurrence of OHS, and vice versa education and training affect to the OHS, This suggest show that education and training is essential, with the training provided in accordance with their fields, will reduce the rate of occurrence OHS. Discipline effects on employee productivity. This indicates that Discipline is very important, the higher the level of employee discipline will determine excellent Productivity, and vice versa. Education and training effects on productivity. This suggests show that education and training has an important role, because with education and training provided can improve employee productivity. OHS effect on performance Employees at PT. Riau Andalan Pulp and Paper Pangkalan Kerinci - Palalawan. This indicates that the OHS is so important to the company, by reduced accident rate can be improve employee productivity.*

**Keywords:** *Discipline, Education And Training, OHS and Work Productivity*

## **I. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Berbeda

dengan sumber daya organisasi lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang memiliki pengaruh dominan terhadap faktor produksi lain seperti mesin, modal, material, dan metode. Oleh

karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki secara baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi, sebab keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan.

Produktivitas pada dasarnya merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas diantaranya adalah pendidikan dan latihan keterampilan, gizi/nutrisi, kesehatan, bakat atau bawaan, kemauan, kesempatan kerja, kesempatan manajemen dan kebijakan pemerintah dan motivasi salah satunya dalam bentuk kompensasi

Peningkatan produktivitas karyawan sangat penting agar dapat mencapai produktivitas perusahaan yang optimal. Berbagai cara dalam meningkatkan produktivitas karyawan yaitu dengan melakukan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan secara objektif. Melalui pengukuran yang dilakukan, maka dapat dilakukan perbaikan prestasi kerja.

Keselamatan dan kesehatan Kerja merupakan suatu alat atau program dalam upaya untuk mencapai derajat Kesehatan Kerja yang setinggi-tingginya yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Demikian

halnya dengan PT. Riau Andalan Pulp and Paper Pelalawan yang berupaya keras untuk meningkatkan kesejahteraan pekerjanya dengan mempertimbangkan jumlah yang cukup banyak, tipe aktivitas produksi, luasnya areal Kerja dan kesulitan dalam pengawasan Kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan menganggap perlu untuk membentuk suatu departemen yang khusus untuk memperhatikan keselamatan dan kesehatan Kerja bagi seluruh karyawan yang diberi nama yaitu Departemen Loss Prevention and Control (LP&C).

Adapun beberapa program Kesehatan Keselamatan Kerja yang terus dilaksanakan untuk mengurangi angka kecelakaan adalah sebagai berikut :

Melaksanakan Medical Check Up (MCU) secara berkala setiap tahunnya, melibatkan Process Safety Engineer (PSE) dalam setiap aspek pekerjaan dan pengawasan yang sudah terlatih dan disertifikasi oleh Kementerian Tenaga Kerja, menetapkan susunan kepengurusan dalam Emergency Respond Team (ERS) yang mana team ini akan mengkomunikasikan dan mengelola system yang ada didalam suatu keadaan darurat dan bahaya, melaksanakan simulasi kecelakaan (Drill) yang sudah terjadwal yang mana seolah-olah kecelakaan itu terjadi dan melihat respon dari semua karyawan untuk membantu menanggulangi korban dan segala kerusakan yang ditimbulkan, membentuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3) yang mempunyai dasar hukum Permenker RI Nomor PER.04/MEN/1987 yang merupakan

badan kerjasama antara pengusaha dan pekerja untuk mengembangkan kerjasama saling pengertian dan partisipasi efektif dalam penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja juga memberikan saran dan pertimbangan baik diminta maupun tidak kepada pengusaha mengenai masalah Kesehatan dan Keselamatan Kerja, mengadakan training dan educating tentang kesehatan dan keselamatan kerja serta refresh training bagi seluruh karyawan yang terlibat dalam proses produksi, serta menerapkan perangkat lunak dalam memulai suatu pekerjaan dilaksanakan, pemakaian Alat Pelindung Diri (APD), masuk dalam vessel atau bejana harus ada surat persetujuan, bekerja di ketinggian lebih dari 2 meter harus memakai full body hardness serta setiap mitra kerja yang turut ambil bagian dalam mendukung operasi produksi harus lulus dan mempunyai sertifikat kontraktor safety management system (CSMS) yang tujuannya untuk mengetahui legalitas dan kemampuan dari setiap mitra kerja.

Keselamatan Kerja juga merupakan suatu hal yang sangat sensitif dalam kaitannya dengan usaha peningkatan produksi yang ditandai dengan tuntutan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas faktor manusia dalam sistem produksi. Proses produksi menuntut jadwal dan tindakan yang cepat dan tepat. Kondisi ini menyebabkan perlunya tindakan-tindakan penyelamatan apabila terjadi kecelakaan kerja, karena kecelakaan dapat menghambat proses produksi dengan hilangnya jam kerja karyawan serta adanya kerugian material ataupun jiwa.

Namun demikian pecegahan terjadinya kecelakaan (preventive) harus lebih dahulu dilakukan. Pemotongan kayu sebagai bahan baku utama merupakan salah satu kegiatan dalam bidang kehutanan yang memiliki resiko kecelakaan yang tinggi karena berkaitan dengan alat-alat berat serta lingkungan alam yang sulit diramalkan perubahannya.

Perusahaan perlu melaksanakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K-3) yang diharapkan dapat menurunkan tingkat kecelakaan kerja, dan pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan produktivitas kerja karyawan. Pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja perlu dan sangat penting, karena membantu terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik, sehingga mereka menyadari arti penting dari pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi dirinya maupun perusahaan.

Walaupun fungsi-fungsi K3 telah diberlakukan tetapi apabila tidak ditaati, tanpa pengawasan yang ketat dan sanksi yang keras terhadap pelanggarnya, maka kecelakaan kerja mungkin sewaktu-waktu bisa saja terjadi dan cenderung akan terus meningkat. Setiap tahun tingkat kecelakaan kerja dan penyakit akibat bekerja sangat sedikit, hal ini menunjukkan program-program K3 yang dimiliki dan dijalankan oleh PT. Riau Andalan Pulp and Paper Pangkalan Kerinci - Pelalawan sangat bagus dan tepat sasaran, sehingga hal ini membuktikan bahwa pembinaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dilakukan oleh perusahaan memegang peranan

yang penting dalam mengurangi tingkat kecelakaan kerja yang terjadi.

Untuk mengupayakan agar karyawan dapat mencapai hasil pekerjaan yang optimal, maka perusahaan memberikan pengawasan kepada karyawan. Pengawasan merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan Karyawan dalam menjalankan setiap tugasnya. Tujuan diadakannya pengawasan Kerja adalah untuk mengetahui kesalahan-kesalahan serta ketidak tepatan dari pelaksanaan Kerja yang telah ditetapkan organisasi atau instansi maupun perusahaan.

Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang karyawan untuk mematuhi segala peraturan, norma dan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan tanpa paksaan. Untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan juga perlu ditunjang dengan peningkatan budaya kerja atau budaya organisasi yakni menyangkut dengan nilai-nilai, cara-cara kerja yang diterapkan dalam sebuah organisasi. Penerapan budaya kerja yang tidak mendorong pada peningkatan prestasi dan disiplin kerja tentunya tidak akan mendukung terlaksananya pelaksanaan tugas – tugas yang dibebankan kepada karyawan/ pegawai.

Disiplin Kerja merupakan masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia dan merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Disiplin Kerja Karyawan dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk

meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi serta menciptakan iklim organisasi yang baik. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Pendidikan dan pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Berkaitan dengan pernyataan tersebut di atas maka salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kualitas pegawai melalui pemberian program pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang sesuai dan bijaksana, sebab apapun kemampuan yang dimiliki oleh manusia atau tenaga kerja tanpa ditunjang dengan pemberian program pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang benar yang sesuai dengan bidang tugas dan motivasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :  
1) Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja, terhadap Keselamatan

Kesehatan Kerja (K3) Karyawan Pada PT. Riau Andalan Pulp and Paper Pangkalan Kerinci - Pelalawan? 2) Bagaimanakah pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Karyawan Pada PT. Riau Andalan Pulp and Paper Pangkalan Kerinci - Pelalawan? 3) Bagaimanakah pengaruh disiplin terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Riau Andalan Pulp and Paper Pangkalan Kerinci - Pelalawan? 4) Bagaimanakah Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Riau Andalan Pulp and Paper Pangkalan Kerinci - Pelalawan? 5) Bagaimanakah pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Riau Andalan Pulp and Paper Pangkalan Kerinci - Pelalawan?

## II. KERANGKA TEORI

### a. Peran Produktivitas Dalam Manajemen K3

Dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja, perlu dikembangkan suatu penilaian terhadap tenaga kerja tersebut. Sebelum dilakukan penilaian terhadap tenaga kerja, perlu diketahui tentang produktivitas.

Batasan mengenai produktivitas bisa dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung kepada tujuan masing-masing organisasi (misalnya, untuk profit ataukah untuk *customer satisfaction*), juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri (misalnya, organisasi publik versus

organisasi swasta, organisasi bisnis versus organisasi social dan organisasi keagamaan).

Menurut Gomes (2006: 159) memberikan pengertian produktivitas sebagai berikut :

Secara umum pengertian produktivitas dikemukakan orang dengan menunjukkan kepada rasio output terhadap input. Inputs bisa mencakup biaya produksi (*production costs*) dan biaya peralatan (*equipment costs*). Sedangkan outputs bisa terdiri dari penjualan (*sales*), pendapatan (*earning*), *market share* dan kerusakan (*defects*).

Dari pengertian diatas, maka dapat diketahui bahwa produktivitas merupakan rasio output terhadap input. Bahkan ada yang melihat pada performansi dengan memberikan penekanan pada nilai efisiensi.

Efisiensi diukur dengan rasio output dan input. Dengan kata lain, pengukuran efisiensi menghendaki penentuan outcome dan penentuan jumlah sumber daya yang dipakai untuk menghasilkan outcome tersebut.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh seorang ahli, J. Raviyanto Putra (dalam Tohardi, 2005 : 34) dan kawan-kawan mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat dikelompokkan kedalam 3 kelompok yaitu :

- a. Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas dari perekonomian atau

- industri-industri secara keseluruhan.
- b. Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas organisasi, unit-unit usaha atau pabrik secara individual.
- c. Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas perseorangan.

Menurut Sedarmayanti (2006: 71), terdapat enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja adalah :

1. Sifat kerja, seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
2. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control cereles*) dan panitia mengenai kerja unggul.
4. Manajemen produktivitas, yaitu: manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti: perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.

6. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, menurut Nurmansyah (2008; 281) ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti berikut ini: Motivasi. Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja karyawan, sehingga pimpinan dapat memberikan dorongan dengan melakukan pengawasan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik. Pendidikan. Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik, tanpa bekal pendidikan tidak mungkin orang dapat mudah mempelajari hal-hal dalam cara atau dalam sistem kerja yang bersifat baru. Disiplin kerja, Disiplin kerja adalah keinginan untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang ditetapkan. Keterampilan, Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus dan lain-lain. Sikap Etika Kerja, Sikap dan etika kerja seseorang atau kelompok dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang didalam kelompok sendiri maupun dengan kelompok lain. Gizi dan Kesehatan, Daya tahan tubuh seseorang terhadap pula gizi dan makan dan akan mempengaruhi terhadap kesehatan yang selanjutnya

akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Tingkat Penghasilan, Penghasilan yang cukup didasarkan pada prestasi kerja, semakin tinggi prestasi kerja akan meningkatkan penghasilan, penghasilan meningkat akan memberikan semangat kerja sehingga akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja. Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja, Lingkungan kerja disini termasuk hubungan antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, penerangan, iklim kerja seperti suhu, cuaca kesehatan dan keselamatan kerja dan sebagainya. Teknologi, Kemajuan teknologi atau penggunaan peralatan yang semakin canggih dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah orang dalam melaksanakan pekerjaan. Sarana Produksi, Faktor-faktor produksi haruslah memadai dan saling mendukung dalam melaksanakan proses produksi. Jaminan Sosial, Perhatian terhadap kesehatan dan keselamatan dan jaminan terhadap masa depannya atau setelah karyawan tidak lagi bekerja. Manajemen, Dengan menerapkan manajemen yang baik, karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga akhirnya produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Kesempatan Berprestasi, Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya apabila diberikan kesempatan untuk berprestasi, sehingga akan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Selain faktor-faktor tersebut di atas yang melekat pada diri karyawan yaitu bakat atau bawaan seseorang, latihan yang diperoleh sebelum menjadi karyawan atau

latihan yang diberikan oleh perusahaan yang bersangkutan. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah adalah seperti masalah perizinan, investasi, moneter, distribusi dan sebagainya. Jadi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas mencakup baik yang berhubungan dengan lingkungan karyawan dan perusahaan maupun dari kebijakan pemerintah.

#### **b. Elemen-elemen dalam efisiensi Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)**

Dewasa ini masalah keselamatan kerja semakin menjadi perhatian dan keinginan berbagai pihak yang terkait karena dianggap begitu penting dan berharga. Kebutuhan dan keselamatan kerja ini adalah terletak pada kenyataan bahwa angka kecelakaan dalam kegiatan produksi masih tinggi dan mengkhawatirkan yang kemudian berakibat pada banyaknya orang yang mengalami cedera.

Menyadari akan pentingnya memelihara keselamatan para pekerja maka diperlukan tindakan-tindakan preventif dan protektif yang akurat dan cermat terhadap setiap tenaga kerja yang terlibat dalam semua tahap proses produksi yang

Melingkupi dimensi-dimensi cukup luas antara lain keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral kerja perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat kemanusiaan. Karena dengan terlindungnya keselamatan mereka akan menguntungkan bagi sebuah perusahaan atau industri dan misalnya kenaikan perusahaan, peningkatan produktivitas tenaga

kerja dan terbentuknya kehidupan kerja yang berkualitas (Suma'mur, 2006: 27).

Kecelakaan Kerja adalah kecelakaan yang berhubungan dengan hubungan kerja pada perusahaan. Hubungan Kerja disini dapat berarti bahwa kecelakaan terjadi karena pekerjaan atau pada waktu melaksanakan pekerjaan. Yang dimaksud dengan Keselamatan Kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, bahan dan proses pengolahan, landasan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara untuk melakukan pekerjaan. (Suma'mur, 2006:1)

Menurut Henrich pengertian kecelakaan kerja adalah:

Kecelakaan adalah suatu kejadian yang tidak diinginkan dimana aksi atau reaksi objek, bahan, orang atau radiasi mengakibatkan luka pada orang. (Manuaba, 2005:193)

Kecelakaan adalah suatu kejadian yang tidak diinginkan dan merugikan fisik seseorang atau kerusakan hak milik yang disebabkan kontak dengan energi (kinetik, listrik, kimiawi dan lain-lain) yang melewati ambang batas dari benda atau bangunan. Dari definisi diatas jelaslah bahwa pengertian kecelakaan tidak hanya terbatas pada insiden-insiden yang menyangkut terjadinya luka-luka saja, tetapi juga meliputi kerugian fisik dan materil sebab-sebab terjadinya kecelakaan tersebut. Kecelakaan akan selalu disertai kerugian materil maupun penderitaan dari yang paling ringan sampai yang paling berat dan bahkan ada yang tewas, oleh karena itu

sebelum terjadi kecelakaan, perlu dilakukan tindakan-tindakan pencegahan/ keselamatan.

Suatu kejadian yang tidak diduga semula dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas dan dapat menimbulkan kerugian baik korban manusia dan atau harta benda (Modul 1 tentang dasar-dasar keselamatan dan kesehatan kerja). Suatu kejadian yang tidak dikehendaki dan secara tiba-tiba yang dapat mengakibatkan cedera termasuk kerusakan harta benda dan gangguan lingkungan atau kombinasi dari semua ini. (Modul 2 tentang Manajemen K3)

Kecelakaan yang terjadi termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa dilalui. (UU RI no 3 th 1992 dan Per-04/Men/1993)

Kejadian atau peristiwa yang menyebabkan orang mendapat kesulitan (Kamus Besar Bahasa Indonesia). Pencegahan kecelakaan kerja pada dasarnya merupakan tanggungjawab para manajer lini, penyelia, mandor kepala, dan juga kepala urusan. Fungsionaris lini wajib memelihara kondisi kerja yang aman sesuai dengan ketentuan pabrik dan peinprosesan yang baik teknik pencegahan yang harus didekati yaitu aspek perangkat keras (peralatan, perlengkapan, mesin, dan letak) serta aspek perangkat lunak (manusia dan segala unsur yang berkaitan).

Kelengahan dan kelalaian manajemen dalam pengelolaan sumber daya manusia akan

mengakibatkan kecelakaan atau kerugian. Dari aspek peralatan, pencegahan kecelakaan harus diadakan dengan terlebih dahulu menyusun berbagai sistem dalam perusahaan. Kecelakaan terjadi tanpa disangka-sangka dalam sekejap mata. Di dalam setiap kejadian, empat faktor bergerak dalam satu kesatuan berantai, yaitu faktor lingkungan, faktor bahaya, faktor peralatan dan perlengkapan, dan faktor manusia. (Silalahi, 2005).

Keterlibatan secara aktif dari manajemen perusahaan sangat penting artinya bagi terciptanya perbuatan dan kondisi lingkungan yang aman. Manajemen perusahaan perlu membuat program keselamatan kerja (safety program) dan mempunyai komitmen untuk menjalankan program tersebut demi terciptanya keamanan di lokasi proyek. (Hinze, 2008)

### **c. Disiplin Kerja dalam Manajemen K3**

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2009:129) disiplin dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Alex (2003:217) mengemukakan disiplin adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Disiplin kerja pada dasarnya merupakan gabungan dari kata disiplin yang dikaitkan dengan tugas seorang individu dalam pekerjaannya. Anwar (2004:86) mengatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan

manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi

Saydam (2005:285) menyatakan bahwa penerapan disiplin dalam kehidupan perusahaan ditujukan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan itu tanpa paksaan. Apabila setiap orang dalam perusahaan itu dapat mengendalikan diri dan mematuhi semua norma-norma yang berlaku, maka hal ini dapat menjadi modal utama yang amat menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan. mematuhi peraturan berarti memberi dukungan positif pada perusahaan dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan, sehingga akan lebih memudahkan tercapainya tujuan perusahaan.

Saydam (2005:298) menyatakan bahwa pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga jarak dekat dalam artian jarak bathin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi kerja, semangat kerja dan moral karyawan.

Menurut Rivai (2004:450) bahwa pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi. Lebih lanjut sanksi pelanggaran adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar

peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Selanjutnya dijelaskan bahwa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi, yaitu:

1. Sanksi pelanggaran ringan (teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis)
2. Sanksi pelanggaran sedang (penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji dan penundaan kenaikan pangkat)
3. Sanksi pelanggaran berat (penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dan pemecatan)

Menurut De Cenzo dan Robbins dalam Nurmansyah (2007;216) ada empat langkah dalam memberikan tindakan disiplin yaitu:

1. Peringatan secara langsung (*a written verbal warning*)
2. Peringatan secara tertulis (*written warning*)
3. Merumahkan sementara (*suspension or lay off*)
4. Pemecatan (*Dismissal*)

Dari beberapa kutipan diatas dapat disimpulkan bahwa setiap pelanggaran disiplin ada hukumannya yang bersumber dari peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis. Pemberian hukuman dari pelanggaran disiplin dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam rangka mencapai tujuan baik perusahaan maupun instansi pemerintah.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja merupakan suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang dalam bekerja sesuai dengan

peraturan dari organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, seperti kesediaan mematuhi secara sadar setiap peraturan yang berlaku di dalam organisasi kerja dan juga berupaya melaksanakan setiap pekerjaan sebagaimana yang seharusnya.

#### **d. Pendidikan dan Pelatihan**

Pendidikan dan pelatihan memegang peranan penting dalam memajukan suatu perusahaan, sehingga pakar SDM yakni Milkovich menjelaskan bahwa investasi dalam pendidikan dan pelatihan tidak kalah penting dengan investasi peralatan maupun modal. Pendidikan dan pelatihan merupakan komponen yang sangat penting untuk meningkatkan daya saing perusahaan. Namun pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan harus relevan atau sejalan dengan kegiatan manajemen SDM lainnya seperti pendidikan dan pelatihan mendukung dilaksanakannya peilaian kinerja karyawan, peningkatan motivasi kerja karyawan serta mendukung untuk pelaksanaan manajemen karier.

Untuk mengetahui konsep dasar pendidikan dan pelatihan secara menyeluruh, maka perlu dilakukan pengkajian tentang pengertian pendidikan dan pelatihan, tujuan pendidikan dan pelatihan, beberapa prinsip pembelajaran dan metode pendidikan dan pelatihan serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang efektif.

Pelatihan (*training*) adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Karena ini berkaitan

dengan berbagai tujuan organisasional, pelatihan dapat dipandang secara sempit/terbatas atau secara luas. Dalam pengertian terbatas, pelatihan memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Kadang-kadang ditarik perbedaan antara pelatihan dan pengembangan dimana pengembangan mempunyai cakupan yang lebih luas dan berfokus pada pemberian individu dengan kapabilitas baru yang berguna untuk pekerjaan sekarang maupun masa depan (Mathis dan Jackson, 2006 : 301).

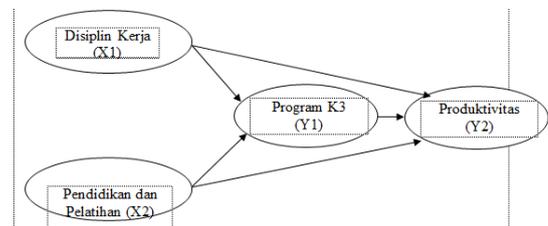
Menurut Pandojo dan Husnan dalam Dewi (2005), pendidikan merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya penguasaan teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan. Sedangkan pelatihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan Kerja melalui pengetahuan praktis dan penerapannya dalam usaha pencapaian tujuan.

Rivai (2006:226) menguraikan, bahwa pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat, dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori. Keterampilan dimaksud meliputi pengertian *physical skill*, *intellectual skill*, *social skill*, *managerial skill* dan lain-lain.

Kualitas manusia terbagi dalam dua aspek. Pertama, aspek fisik (kualitas fisik), yang peningkatannya dapat diupayakan melalui program padat karya dan program kesehatan. Kedua, aspek non fisik (kualitas non fisik), dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan ditujukan bagi peningkatan kemampuan manajerial, sedangkan pelatihan diarahkan bagi peningkatan teknis kerja. Kedua hal tersebut, pendidikan dan pelatihan, merupakan dua unsur yang padu dalam menentukan kualitas non fisik (Notoatmodjo dalam Dewi, 2005).

Selanjutnya, Notoatmodjo (dalam Dewi, 2005) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa batasan pengembangan sumberdaya manusia bisa dilihat secara makro dan mikro. Secara makro, pengembangan sumberdaya manusia merupakan proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa. Sedangkan secara mikro merupakan proses perencanaan diklat, dan pengembangan karir pegawai untuk mencapai hasil optimum

### Kerangka Berfikir



### Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dipaparkan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Karyawan Pada PT. Riau Andalan Pulp and Paper Pangkalan Kerinci - Pelalawan.
2. Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Karyawan Pada PT. Riau Andalan Pulp and Paper Pangkalan Kerinci - Pelalawan.
3. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Riau Andalan Pulp and Paper Pangkalan Kerinci - Pelalawan.
4. Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Riau Andalan Pulp and Paper Pangkalan Kerinci - Pelalawan.
5. Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Riau Andalan Pulp and Paper Pangkalan Kerinci - Pelalawan.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam tesis ini adalah penelitian deskriptif. Artinya tesis ini bertujuan mendeskripsikan obyek dari hasil penelitian dan analisis verifikatif dengan menggunakan uji statistic yang relevan, sehingga dapat disimpulkan bagaimana analisis program keselamatan kesehatan kerja terhadap K3 dalam mendukung

produktivitas kerja karyawan PT. Riau andalan Pulp and Paper Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Dengan demikian tesis tak hanya akan memberikan gambaran dan penjelasan mengenai data-data yang diperoleh, namun juga menganalisis dan menginterpretasikan data tersebut. Metode deskriptif tidak hanya terbatas pada pengumpulan data, tetapi meliputi analisis dan interpretasi tentang arti data itu. Penelitian deskriptif membandingkan persamaan dan perbedaan fenomena tertentu.

### Lokasi Penelitian

Yang menjadi objek penelitian ini adalah penulis mengambil lokasi penelitian pada PT. Riau Andalan Pulp and Paper Pangkalan Kerinci yang terletak di Kabupaten Pelalawan. Pengambilan tempat perusahaan ini disebabkan beberapa hal yang menjadi pertimbangan, yaitu : (1) Perusahaan tersebut merupakan tempat penulis bekerja, (2) Perusahaan tersebut merupakan perusahaan kelas dunia yang memiliki tenaga kerja yang beragam, (3) Perusahaan tersebut adalah perusahaan yang mana tenaga kerjanya banyak dikenal penulis dan diharapkan akan mendapatkan kemudahan dan masukan yang positif untuk penelitian tersebut.

### Jenis dan Sumber Data

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang berhubungan langsung dengan objek penelitian. yaitu tanggapan dan pendapat responden mengenai disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan, kinerja serta produktivitas karyawan PT. Riau Andalan Pulp

and Paper Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan dengan menggunakan kuisisioner yang berisikan pernyataan tentang Disiplin, Pendidikan dan Pelatihan, Program K3 dan Produktivitas.

Data sekunder adalah data yang telah diolah dan diperoleh dari pihak perusahaan dalam bentuk yang sudah jadi :

- a. Data tingkat kecelakaan kerja di PT. Riau Andalan Pulp and Paper Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.
- b. Struktur organisasi.
- c. Badan organisasi.

#### **Tehnik dan Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang diperlukan guna memecahkan masalah dan data yang berhubungan dengan masalah penulis menggunakan 3 (tiga) tehnik pengumpulan data.

Adapun tehnik pengumpulan data yang penulis lakukan adalah dengan cara:

- a. Interview yaitu penulis melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terkait. Dalam proses interview, penulis menggunakan catatan yang bertujuan untuk menuliskan keadaan atau situasi yang sedang berlangsung sehingga penulis bisa merancang pertanyaan secara terstruktur yang tidak membosankan sehingga memudahkan untuk menanalisisnya.
- b. Dengan kuesioner yaitu memperoleh informasi dengan memberikan daftar

pertanyaan atau angket yang diajukan kepada pihak yang berkepentingan.

- c. Observasi yaitu penulis secara langsung turun ke lapangan dan mengamati langsung objek penelitian. Metode ini banyak membantu dalam mengkaji perilaku karyawan dalam penerapan disiplin kerja demikian juga mengamati bagaimana perilaku atasan yang menjadi contoh terhadap bawahannya.

#### **Populasi dan Sampel**

Yang dimaksud dengan populasi seluruh objek penelitian. Dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Riau Andalan Pulp and Paper Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Sebanyak 1280. Penarikan sampel dilakukan dengan stratified random sampling method (sapel acak berstrata) yaitu cara pengambilan samper dengan memperhatikan strata (tingkatan) di dalam populasi. Dalam stratified data sebelumnya dikelompokkan kedalam tingkatan tingkatan tertentu seperti tingkatan tinggi, sedang dan rendah . Penentuan kelompok sampel dalam penelitian ini ditetapkan berdasarkan kelompok jabatan di Business Unit (Power, Pulp dan Paper). Besar sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus:

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

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DALAM Mendukung Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. RIAU ANDALAN PULP AND PAPER PANGKALAN KERINCI KABUPATEN PELALAWAN

---

e = Nilai Eror

n = 92,75 Orang

Berdasarkan rumus tersebut diatas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah :

n = 93 Orang

$$n = \frac{1280}{1+1280(0,1)^2}$$

$$n = \frac{1280}{13,80}$$

NO	Business Unit	Populasi	Perhitungan	Sampel
1	Power	220	(220/1280)X93	16
2	Pulp	450	(450/1280)X93	33
3	Paper	610	(610/1280)X93	44
	Total	1280	-	93

Sumber : PT. Riau Andalan Pulp and Paper, 2016

### Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square (PLS)*. PLS adalah salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian sangat kecil, adanya data yang hilang (*missing values*) dan multikolinearitas (Jogiyanto dan Abdilah, 2009:11). PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM

berbasis kovarian bertujuan untuk mengestimasi model untuk pengujian atau konfirmasi teori, sedangkan SEM varian bertujuan untuk memprediksi model untuk pengembangan teori. Karena itu PLS merupakan alat prediksi kausalitas yang digunakan untuk pengembangan teori. Selain dapat digunakan untuk pengembangan teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. Di samping itu, PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan

formatif (Jogiyanto dan Abdillah, 2009:17). Model indikator reflektif mengasumsikan bahwa kovarian di antara pengukuran dijelaskan oleh varian yang merupakan manifestasi dari konstruk latennya.

**Model Struktural (Inner Model)**

Model struktural dalam warpPLS dievaluasi dengan menggunakan R<sup>2</sup> untuk konstruk dependen, nilai koefisien *path* atau *t-value* tiap *path* untuk uji signifikan antar konstruk dalam model struktural. Nilai R<sup>2</sup> digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai R<sup>2</sup> berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Nilai koefisien *path* atau *inner model* menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Adapun skor atau nilai *pvalue*, harus < 0.05.

**PENGUJIAN HIPOTESIS**

**Mengevaluasi Model Pengukuran atau Outer Model**

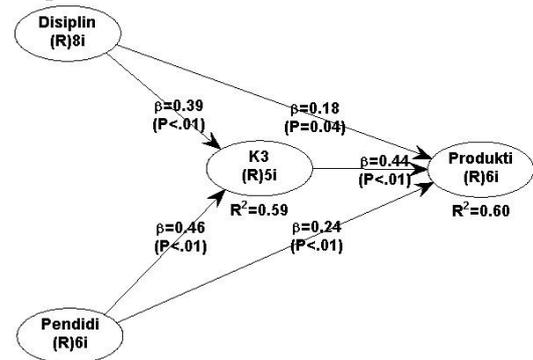
**Validitas Konstruk (Construct Validity)**

Validitas konstruk dari *measurement model* dengan indikator reflektif dapat diukur dengan skor *loading* dan menggunakan parameter *Average Variance Extracted* (AVE), *Communality*, dan *Redundancy* (Jogiyanto dan Abdillah, 2009). Suatu konstruk dinyatakan variabel jika nilai skor *loading* > 0,7, AVE > 0,5.

Hasil output korelasi antar indikator dengan konstruk memiliki nilai *loading factor* semua variabel berada di atas 0,70 dan nilai AVE > 0,50. Sebagaimana yang

dikemukakan Jogiyanto dan Abdillah (2009) bahwa apabila skor *loading* > 0,7 dan AVE > 0.50 maka data dikatakan valid.

Gambar 4.1 berikut menunjukkan model struktural yang dieksekusi dengan menggunakan WarpPLS 5.0.



Sumber: Pengolahan data dengan WarpPLS 5, 2016

**Gambar 4.1 Tampilan Hasil WarpPLS 5.0**

**Reliabilitas Konstruk (Reliability Construct)**

Reliabilitas konstruk dari *measurement model* dengan indikator reflektif dapat diukur dengan melihat nilai *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* di atas 0,70 (Jogiyanto dan Abdillah, 2009:62). Berikut adalah nilai *composite reliability* di sajikan pada tabel 4.7 di bawah ini.

Tabel *Composite Reliability*

Konstruk	<i>Composite Reliability</i>
Disiplin Kerja (D)	0.943
Pendidikan dan Pelatihan (PL)	0.933
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	0.858
Produktivitas (P)	0.950

Sumber: Pengolahan data dengan WarpPLS, 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk semua konstruk adalah di atas 0,7 yang menunjukkan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria reliabel. Nilai *composite reliability* yang terendah adalah sebesar 0,858 pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan nilai *composite reliability* yang tertinggi adalah sebesar 0,950 pada variabel Produktivitas

Uji reliabilitas juga bisa diperkuat dengan *Cronbach's Alpha* di mana output warpPLS memberikan hasil sebagai berikut.

Tabel *Cronbach's Alpha*

Konstruk	<i>Cronbach's Alpha</i>
Disiplin Kerja (D)	0.931
Pendidikan dan Pelatihan (PL)	0.912
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	0.790
Produktivitas (P)	0.937

Sumber: Pengolahan data dengan WarpPLS, 2013

Nilai yang disarankan adalah di atas 0,6 dan pada tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua konstruk berada di atas 0,6. Nilai

terendah adalah sebesar 0,790 pada Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan (K3) nilai tertinggi adalah sebesar 0.937 pada Produktivitas (P).

Selain dari *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha*, untuk menilai reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan melihat *Average Variance Extracted* (AVE) dan membandingkan nilai akar AVE dengan nilai korelasi antar konstruk. Tabel 4.9 dan tabel 4.10 memberikan gambaran mengenai kedua hal tersebut.

Tabel AVE dan Akar AVE

	AVE	Akar AVE
Disiplin Kerja (D)	0.675	0,822
Pendidikan dan Pelatihan (PL)	0.701	0,837
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	0.553	0,744
Produktivitas (P)	0.762	0,873

Berdasarkan pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai akar AVE ternyata lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dan ini berarti semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*. Nilai AVE tertinggi variabel Produktivitas (P) pada tabel 4.13 adalah 0,762 sehingga nilai akarnya adalah sebesar 0,873. Nilai terendah daripada korelasi antara variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan variabel lainnya yaitu sebesar 0.553. Berarti model adalah baik, begitu pula dengan nilai akar AVE yang lain.

### Evaluasi Model Struktural atau *Inner model*

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam menilai model struktural dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Tabel berikut merupakan hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan *warpPLS*.

Tabel *R Square*

	R Square	
	K3	Produktivitas
Disiplin Kerja (D)	0.593	0.598
Pendidikan dan Pelatihan (PL)		

Sumber: Pengolahan data dengan *WarpPLS*, 2017

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *R-square* variabel Disiplin Kerja (D), dan Pendidikan dan Pelatihan (PL) terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebesar 59.3%, sedangkan sisanya sebesar 41,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti. Sedangkan untuk variabel Disiplin Kerja (D), dan Pendidikan dan Pelatihan (KP) terhadap Produktivitas (P) sebesar 59.8%, sedangkan sisanya sebesar 41,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti

#### 4.2.3. Pengujian Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi

yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output path coefficients* berikut ini:

Tabel *Path Coefficients*

			Path Koefisien	P Value
Disiplin Kerja (D)	- >	K3	0.391	<0.001
Pendidikan dan Pelatihan (PL)	- >	K3	0.464	<0.001
Disiplin Kerja (D)	- >	Produktivitas	0.179	0.036
Pendidikan dan Pelatihan (PL)	- >	Produktivitas	0.242	0.007
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	- >	Produktivitas	0.438	<0.001

Sumber : Data Olahan, 2017

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa :

1. Berdasarkan tabel di atas, hubungan Disiplin Kerja dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah signifikan dengan nilai Path Koefisien 0.391, p Value < 0.001 dan standar error 0.093. yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara Disiplin Kerja dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
2. Berdasarkan tabel di atas, hubungan pendidikan dan pelatihan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah signifikan dengan nilai Path Koefisien 0.464, p Value < 0.001 dan standar error 0.091. yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara pendidikan dan pelatihan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
3. Berdasarkan tabel di atas,

hubungan Disiplin Kerja dengan produktivitas adalah signifikan dengan nilai Path Koefisien 0.179, p Value 0.036 dan standar error 0.099. yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara Disiplin Kerja dengan produktivitas.

4. Berdasarkan tabel di atas, hubungan pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas adalah signifikan dengan nilai Path Koefisien 0.242, p Value 0.007 dan standar error 0.097. yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas.
5. Berdasarkan tabel di atas, hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan produktivitas adalah signifikan dengan nilai Path Koefisien 0.438, p Value <0.000 dan standar error 0.092. yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan produktivitas.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dan pembahasan yang telah di kemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dan saran-saran penelitian sebagai berikut:

### Kesimpulan

1. Disiplin berpengaruh terhadap K3 Karyawan pada PT. Riau Andalan Pulp and Paper Pangkalan Kerinci – Pelalawan, sangat nyata dan berkorelasi signifikan. Ini menunjukkan bahwa setiap

adanya perubahan pada disiplin maka akan memberikan dampak pada Program K3 di PT. Riau Andalan Pulp and Paper Pangkalan Kerinci - Pelalawan.

2. Pendidikan dan pelatihan mempengaruhi terhadap Program K3 pada PT. Riau Andalan Pulp and Paper Pangkalan Kerinci - Pelalawan. Hal ini terlihat sangat signifikan. Pendidikan dan Pelatihan akan sangat mempengaruhi terhadap Program K3 seorang karyawan PT. Riau Andalan Pulp and Paper Pangkalan Kerinci - Pelalawan.
3. Disiplin mempengaruhi terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Riau Andalan Pulp and Paper Pangkalan Kerinci - Pelalawan. Hal ini jelas terlihat signifikan yang mana disiplin mempengaruhi nilai produktivitas karyawan yang artinya adanya perubahan disiplin akan memberikan dampak pada tingkat produktivitas.
4. Pendidikan dan pelatihan mempengaruhi terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Riau Andalan Pulp and Paper Pangkalan Kerinci - Pelalawan. Hal ini tergambar signifikan yaitu dengan meningkatkan pendidikan dan pelatihan maka nilai produktivitas karyawan akan semakin meningkat.
5. Program K3 berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

pada PT. Riau Andalan Pulp and Paper Pangkalan Kerinci - Pelalawan. Hal ini terlihat dengan signifikan yaitu bahwa Program K3 akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas Karyawan.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu memberikan sanksi tegas kepada karyawan yang tidak disiplin. Disiplin hendaknya terus ditingkatkan di jaga dengan baik, demikian juga pimpinan bisa menjadi teladan bagi bawahannya serta melakukan pengawasan yang ketat sehingga tingkat kedisiplinan akan semakin tinggi.
2. Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap pendidikan dan pelatihan adalah menginvestasikan ilmu pengetahuan yang termutakhir tentang pengoperasian mesin produksi sehingga karyawan tersebut akan menjadi ahli di bidangnya dan dapat mengoperasikan mesin produksi dengan efisiensi yang tinggi. Dengan kata lain bahwa pendidikan dan pelatihan menjadi sorotan utama bagi perusahaan.
3. Penggunaan mesin dan peralatan electronic tanpa pengaman yang baik dan tanpa pengaturan penerangan harus benar benar menjadi sorotan utama agar karyawan terhindar dari kecelakaan kerja dan peralatan itu dapat berjalan dengan baik.
4. Ruang kerja bagi karyawan dan staf yang terlalu padat dan sesak sebaiknya ditinjau ulang agar karyawan dan staf dapat bekerja dengan baik dan nyaman.

## DAFTAR PUSTAKA

- AA. Sihotang, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta.
- Anggraini 2012, penelitian tentang pengarus keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bahagian produksi PT. Pura Barutama Unit Paper Mill Kudus.
- Alex S. Nitisemito, *Menegemen Sumber Saya Manusia*, Sasmito Bross, Jakarta,
- Ambar Teguh Sulistiyani, 2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Dessler, Gary 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Index; Jakarta
- Flippo, Edwin B., 2008. *Manajemen Personalia*, Terjemahan Rudi Susanto, Erlangga, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Gouzali Saydam 2005, *Manajemen Sumder Daya Manusia*, Suatu pendekatan mikro, Jakarta, Djambaran.
- Handoko, T. Hani, 2012. *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, Edisi I BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan S.P. Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Bumi Aksara
- Ig. Wursanto, 2005, *Dasar-dasar Organisasi*, Andi, Yogyakarta
- Isyandi. B. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Unri Press. Pekanbaru
- Keith Devis 2011. *Dicipline is management action to enforce organization standart*s
- Malayu S. P. Hasibuan, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Jakarta.
- Mathis Robert L. dan Jackson John H. 2006, *Human Resource Management, alih bahasa*. Salemba Empat. Jakarta
- Notoadmojo 2005 *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Jakarta
- Nurmansyah (2007), *Manajemen Sumbed Daya Manusia*, Pekanbaru

ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DALAM MENDUKUNG PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. RIAU ANDALAN PULP AND PAPER PANGKALAN KERINCI KABUPATEN PELALAWAN

---

- Ranu Pandojo dan Husnan (1986) Pengertian pendidikan dan tingkatannya.
- Rachmawati, Ike, Kusdyah, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, ANDI Offset
- Ranupandojo dan Suat Husnan, 2005, *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, Jurnal Manajemen, Vol. XIII, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Murai Kencana, Jakarta.
- Siagian, P.Sondang, 2005, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta Jakarta
- Soekidjo Notoatmodjo, 2009, *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Suma'mur, 2008. *Keselamatan Kerja Karyawan*, Rineka Cipta Jakarta.
- Suma'mur. 2006, *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung
- Susilo Martoyo, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Syafi'I, M. Fauzi 2008, Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Rajawalo I UNITPG
- Ulber Silalahi, 2006, *Azas-Azas Manajemen*, Mandar Maju, Jakarta
- Umar Husein, 2005, *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, PT. Gramedia Pustaka Umum, Jakarta
- Ketetapan-ketetapan MPR RI, Jakarta, 1998.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER.05/MEN/1996, Tentang Keselamatan Kerja.
- Undang-Undang No. 3 Tahun 2003, Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.