

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, baik yang bergerak dalam bidang produksi, perdagangan atau jasa. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya tenaga kerja maka kegiatan perusahaan tidak akan dapat berjalan meskipun perusahaan memiliki sumber daya lainnya.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Suatu perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas sumber daya manusia yang ada. Produktivitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada dip perusahaan mampu menunjang dan memuaskan keinginan seluruh pihak. Produktivitas perusahaan/industri terdiri dari produktivitas mesin/peralatan dan produktivitas tenaga kerja. Untuk melihat

produktivitas kerja karyawan maka berikut data mengenai produktivitas kerja karyawan.

Tabel I.1 : Tingkat produktivitas kerja karyawan bagian pengolahan PTPN V Kebun dan Pabrik Karet Sei Lindai Tahun 2012-2016

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Produksi Diolah		Produktivitas (Ton)
		Target (Ton)	Realisasi (Ton)	
2012	102	6.848.000	4.791.780	46.978
2013	95	6.640.420	4.057.105	42.706
2014	90	5.310.755	3.693.755	41.041
2015	89	5.764.940	3.099.317	34.823
2016	88	5.580.220	3.062.948	34.806

Sumber : PTPN V Kebun dan Pabrik Karet Sei Lindai, 2016

Dari tabel 1.1 dapat dilihat tingkat produktivitas karyawan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir mengalami penurunan tidak sesuai target. Pada tahun 2012 jumlah karyawan 102 orang dengan target sebesar 6.848.000 realisasinya 4.791.780 serta 46.978 produktivitas hal ini menunjukkan bahwan karyawan tidak produktif dalam bekerja. Begitu pula dengan tahun-tahun berikutnya realisasi tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan dan bahkan mengalami penurunan serta karyawan juga tidak lagi produktif. Dengan tidak tercapainya target produksi telah ditetapkan menunjukkan bahwa karyawan perusahaan tidak produktif. Yang mana kurangnya kedisiplinan karyawan serta tingkat kecelakaan kerja yang meningkat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan hasil produksi.

Apabila perusahaan peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan karyawan, maka karyawan akan meningkatkan produktivitas kerjanya terhadap perusahaan. Menurut **Yuniarsih (2013:161)**, bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja itu sendiri antara lain: komitmen,

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

loyalitas, minat, motivasi etos kerja, disiplin, latar belakang, keterampilan, kepribadian, K3, dan lainnya.

Agar produktivitas didalam suatu perusahaan dapat meningkat maka perusahaan melakukan berbagai cara salah satunya yaitu menciptakan kondisi kerja yang nyaman, aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan. Tentunya agar tercipta suasana yang aman, tentram dan nyaman perusahaan haruslah memperhatikan keselamatan kesehatan kerja (K3) karyawan dalam melakukan aktivitas diperusahaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai perlindungan karyawan dari kecelakaan ditempat kerja. Sedangkan kesehatan merujuk kepada kebebasan karyawan dari penyakit secara fisik dan mental. Permasalahan keselamatan kesehatan kerja (K3) salah satu aktivitas yang dilakukan karyawan di perusahaan yang menimbulkan kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja juga menimbulkan tindakan yang tidak terduga dan tidak diharapkan. Tidak terduga karena dibelakang peristiwa itu tidak terdapat unsur kesengajaan terlebih-lebih dalam bentuk perencanaan.

Kecelakaan kerja tidak hanya terbatas pada insiden-insiden yang menyangkut terjadinya luka-luka saja, tetapi juga meliputi kerugian fisik dan materil yang disebabkan oleh kecelakaan tersebut. Kecelakaan akan selalu disertai kerugian materil, maupun penderitaan dari yang paling ringan sampai yang paling berat dan bahkan ada yang sampai meninggal dunia, oleh karena itu sebelum terjadi kecelakaan, perlu dilakukan tindakan-tindakan pencegahan/keselamatan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berikut data jumlah tingkat kecelakaan kerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Unit Pabrik Karet Sei Lindai.

Tabel 1.2 : Tingkat kecelakaan kerja karyawan bagian pengolahan PTPN V Kebun dan Pabrik Karet Sei Lindai Tahun 2012-2016

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Klasifikasi Kecelakaan (Orang)				Jumlah Kecelakaan (Orang)	Persentase (%)
		Ringan	Sedang	Berat	Meninggal		
2012	102	13	4	-	-	17	16,7
2013	95	14	4	2	-	20	21,0
2014	90	14	5	2	-	21	23,3
2015	89	15	6	2	1	24	26,9
2016	88	15	5	4	1	25	28,4
Jumlah		71	24	10	2	107	23,3

Sumber : PTPN V Kebun dan Pabrik Karet Sei Lindai, 2016

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa dalam lima tahun terakhir pada tahun 2016 merupakan terjadinya kecelakaan kerja yang paling tinggi dari 88 orang karyawan terjadi kecelakaan kerja pada bagian pengolahan sebanyak 25 kasus dengan klasifikasi 15 kecelakaan ringan. Kecelakaan ringan yang terjadi yaitu seperti tergores/teririsnya tangan yang disebabkan oleh benda yang digunakan ataupun terjepit saat memindahkan barang. 5 kecelakaan sedang seperti tergelincir ataupun tertimpa benda-benda yang ada didalam tempat kerja. 4 kecelakaan berat yang dapat menyebabkan cedera ataupun luka permanen seperti kehilangan anggota tubuh ataupun penyakit kronis yang dapat ditimbulkan dari lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Serta 1 orang meninggal dunia yang diakibatkan oleh kelalaian dari karyawan yang tidak memakai alat pelindung diri sesuai dengan aturan saat bekerja.

Berkaitan dengan bahaya yang timbul dalam bekerja serta kesehatan karyawan yang semakin menurun, maka kedisiplinan juga menjadi sorotan ketika

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

masalah itu terjadi. Kesehatan yang maikn menurun mengakibatkan timbulnya berbagai macam penyakit-penyakit yang tentunya sangat merugikan. Hal ini bisa terjadi dikarenakan tingkat absensi karyawan ikut berpengaruh serta terkait kedisiplinan karyawan mematuhi aturan perusahaan. Untuk melihat perkembangan absensi karyawan bagian produksi dapat diliht dari tabel berikut ini:

Tabel 1.3 : Tingkat absensi karyawan bagian pengolahan pada PTPN V Kebun dan Pabrik Karet Sei Lindai Tahun 2012-2016

Tahun	Jumlah karyawan (orang)	Jumlah hari kerja yang hilang (alpa karyawan selama setahun)	Jumlah hari kerja (pertahun)	Rata-rata karyawan tidak hadir (alpa pertahun)	Persentase absensi (%)
2012	102	1734	288	17	5,9
2013	95	1805	288	19	6,5
2014	90	1800	288	20	6,9
2015	89	2047	288	23	7,9
2016	88	2200	288	25	8,6

Sumber : PTPN V Kebun dan Pabrik Karet Sei Lindai, 2016

Dari tabel 1.3 menjelaskan bahwa persentase absen karyawan mengalami penurunan pada tahun 2012 sebesar 5,9%, tetapi pada tahun 2013 sampai 2016 mengalami peningkatan sebesar 8,6%. Banyaknya karyawan yang alpa dan mangkir dari pekerjaan yang semestinya dilakukan tentunya ini menunjukkan adanya suatu permasalahan dengan menurunnya disiplin kerja karyawan yang ditandai dengan adanya peningkatan absensi pertahun sehingga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja atau produktivitas kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. (Hasibuan, 2013 : 193).

PTPN V Kebun dan Pabrik Karet Sei Lindai adalah perusahaan BUMN yang memiliki komoditi tanaman kelapa sawit dan karet. Dimana dalam hal ini PTPN V Kebun dan Pabrik Karet Sei Lindai mengelolah karet untuk diekspor. Untuk itu tentunya K3 sangat diperhatikan dan ditekankan dalam perusahaan sebab, dalam melakukan pekerjaan, tingkat kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja jauh lebih tinggi karena dalam proses kerjanya perusahaan menggunakan mesin-mesin dan peralatan yang rentan terkena oleh bahan-bahan berbahaya dalam proses kerja tersebut.

Pembahasan tentang Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja dalam mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan menjadi pendorong bagi penulis untuk melakukan riset penelitian yang berjudul **“Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Unit Pabrik Karet Sei Lindai yang diharapkan mampu mengetahui sejauh mana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k3) dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan tersebut.**

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN V Unit Pabrik Karet Sei Lindai?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN V Unit Pabrik Karet Sei Lindai?
3. Apakah keselamatan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN V Unit Pabrik Karet Sei Lindai?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN V Unit Pabrik Karet Sei Lindai.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN V Unit Pabrik Karet Sei Lindai.
3. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN V Unit Pabrik Karet Sei Lindai

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain :

1. Peneliti

Untuk menambah ilmu pengetahuan, pengalaman, pengenalan, dan pengamatan sebuah sistem informasi pada perusahaan tersebut sehingga penulis melakukan penelitian untuk menyelesaikan skripsi.

2. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti penting keselamatan kesehatan kerja (K3) dan disiplin sehingga dapat mendorong produktivitas karyawan. Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyusun strategi dan program-program pengembangan sumber daya manusia

3. Akademik

Memberikan kontribusi bagi ilmu manajemen sumber daya manusia, bagi pengembangan penelitian di bidang kajian sumber daya manusia serta penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan penelitian ini sistematika penulisan disusun berdasarkan bab demi bab yang akan diuraikan sebagai berikut :



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai landasan teori yang mendasari penelitian ini, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan dan analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan dan aktivitas perusahaan.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan membahas tentang hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Lindai.

BAB VI PENUTUP

Bab ini terdiri dari kesimpulan hasil pengujian dan analisis yang dilakukan pada bab V, dan memberikan saran sesuai dengan hasil analisis.