

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN
KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT EMPAT LAWANG AGRO PERKASA



Skripsi Oleh:

Alamsyah

01011281722083

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2022



LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT Empat Lawang Agro Perkasa

Disusun oleh:

Nama : Alamsyah

NIM : 01011281722083

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal persetujuan

Dosen pembimbing

Tanggal :

Ketua

Dr. Hj. Zunaidah,MSi
NIP. 196610221992032002

Tanggal :

Anggota

Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT Empat Lawang Agro Perkasa

Disusun oleh :

Nama : Alamsyah

NIM : 01011281722083

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 16 Juni 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya,

Ketua,

Dr. Hj. Zunaidah, MSi
NIP.196610221992032002

Anggota,

Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Penguji,

Parama Santati S.E.M.Kom
NIP. 196312031989122001

Mengetahui Ketua
Jurusan Manajemen

Isni Andriana S.Ev.M.Fin., Ph.D
NIP.197509011999032001



SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Alamsyah
NIM : 01011281722083
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap
Kinerja Karyawan PT Empat Lawang Agro Perkasa

Pembimbing:

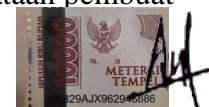
Ketua : Dr. Hj. Zunaidah,MSi
Anggota : Wita Farla WK, S.E.' M.M

Tanggal ujian : 16 Juni 2022

Adalah benar hasil karya penelitian sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, peneliti bersedia dicabut predikat kelulusan gelar keserjanaan.

Indralaya, 11 Agustus 2022
Pernyataan pembuat



Alamsyah
NIM.01011281722083

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas berkat, rahmat dan hidayah-Nya saya diberi kesempatan untuk menulis dan menyelesaikan skripsi ini. Tak lupa sholawat beserta salam saya haturkan kepada Nabi agung yaitu Nabi Muhammad SAW semoga kelak mendapatkan syafaat beliau di yaumul akhir nanti. Pada skripsi ini penulis mengambil judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT Empat Lawang Agro Perkasa”.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT Empat Lawang Agro Perkasa. Skripsi ini saya buat dengan tujuan untuk tugas akhir saya, dan semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi saya, perusahaan dan orang lain. Skripsi ini tentunya tidak luput dari kesalahan maka dari itu, saya mohon maaf dan juga memohon kritik dan saran. Atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Indralaya, 11 Agustus 2022



Alamsyah
NIM. 01011281722083

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu memaklumkan, “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka pasti azab-Ku sangat berat.”

Q.S Ibrahim ayat 7

SKRIPSI INI SAYA PERSEMBAHKAN

Untuk semua orang yang berjasa dalam hidup saya

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapat petunjuk, bantuan dan bimbingan sekaligus motivasi dari banyak pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini perkenankan penulis untuk mengucapkan banyak rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah S.W.T terima kasih sudah menjadi teman curhat yang paling setia dan terima kasih telah memberikan kesehatan, kesempatan serta anugerah yang luar biasa sehingga peneliti mampu melewati banyak hal dan senantiasa megabulkan apa yang disemogakan.
2. Orang tua tercinta Bpk Musron Efendi dan Ibu Yusmiati dengan cinta yang luar biasa hebat dan telah menjadi tempat pulang terbaik, serta doa-doa yang selalu kalian panjatkan kepada Allah S.W.T yang senantiasa menemani setiap langkah saya dalam menjalani kehidupan.
3. Saudari kandung saya Mersi Yestari, Aldi Juni Harta dan Farza Muhsin, meski tidak pernah mengucapkannya namun terima kasih atas kehadiran kalian yang menjadi sumber penyemangat luar biasa dan selalu membantu saya dari segi nasehat maupun materil
4. Prof. Dr. Ir. H. Anis Sagaff, M.S.C.E, selaku Rektor Universitas Sriwijaya
5. Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E, M.E., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
6. Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

7. Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E, M.M, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
8. Welly Nailis, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Akademik selama masa perkuliahan
9. Dr. Hj. Zunaidah,MSi dan Wita Farla WK, S.E.' M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Terima kasih atas semua bentuk bimbingan dan bantuan yang diberikan, terima kasih telah banyak meluangkan waktu dan sabar dalam membimbing saya.
10. Parama Santati S.E, M.Kom selaku Dosen Penguji. Terima kasih atas bantuannya dan sudah bersedia memberikan kritik dan saran yang membangun dalam skripsi ini.
11. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih yang sebesar-besarnya atas ilmu dan pengalaman yang luar biasa hebatnya selama ini.
12. Seluruh Staff Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
13. Seluruh karyawan dan pimpinan PT Empat lawang agro perkasa terima kasih telah memberikan saya kesempatan untuk melakukan penelitian disini yang telah membantu perihal data dan kesediaan mengisi kuesioner yang peneliti bagikan.
14. Manajemen 2017, terima kasih untuk kalian semua yang telah hadir dan manjadi pelengkap selama perkuliahan dan menjadi motivasi peneliti untuk terus giat belajar. Bangga karena menjadi satu diantara kalian.
15. Terima kasih juga untuk semua pihak yang turut serta dalam perjalanan saya kurang lebih 4 tahun ini yang mungkin belum bisa saya sebutkan namanya.

Akhirnya penulis berharap agar skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca sekalian, atas perhatian dan masukan, penulis mengucapkan terima kasih.

Indralaya, 11 Agustus 2022

Penulis,

Alamsyah

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT EMPAT LAWANG AGRO PERKASA

Oleh

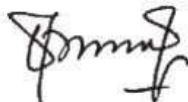
Alamsyah

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., MSi ; Wita Farla WK, S.E., M.M

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT Empat Lawang Agro perkasa (ELAP). Penelitian ini dilakukan pada divisi 2 PT ELAP. Populasi penelitian yaitu seluruh karyawan divisi 2 yang berjumlah 119 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, observasi dan studi dokumen. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi 2 PT ELAP baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3), Kinerja

Pembimbing 1



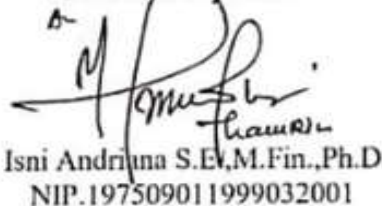
Dr. Hj. Zunaidah, MSi
NIP. 196610221992032002

Pembimbing 2



Wita Farla WK, S.E. M.M
NIP. 198104012014092001

Mengetahui Ketua
Jurusan Manajemen



Isni Andriana S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

ABSTRACT

EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY (K3) ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT EMPAT LAWANG AGRO PERKASA

By

Alamsyah

Dr. Hj. Zunaidah, S.E., MSi ; Wita Farla WK, S.E. M.M

This study aims to determine the effect of work discipline and occupational health and safety (K3) on the performance of employees of PT Empat Lawang Agro Perkasa (ELAP). This research was conducted at division 2 of PT ELAP. The research population is all employees of division 2, totaling 119 people. The data used in this study are primary data and secondary data with data collection techniques through questionnaires, observation and document study. The analysis technique used is multiple linear regression analysis technique. Based on the results of the study, it was shown that work discipline and occupational health and safety (K3) had a positive and significant effect on the performance of employees of Division 2 PT ELAP either partially or simultaneously

Keywords: Work Discipline, Occupational Health and Safety (K3), Performance

Advisor 1



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., MSi
NIP. 196610221992032002

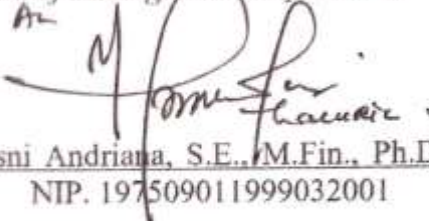
Advisor 2



Wita Farla WK, S.E. M.M
NIP. 198104012014092001

Approved by

Head of Management Department



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Alamsyah
NIM : 01011281722083
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja(K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT Empat Lawang Agro Perkasa

Telah kami periksa penulisan, grammer, maupun susunan tenses nya, dan kami setuju untuk ditempatkan dilembar abstrak.

Mengetahui

Ketua




Dr. Hj. Zunaidah, MSi
NIP. 196610221992032002

Anggota



Wita Farla WK, S.E. M.M
NIP.198104012014092001

Mengetahui Ketua
Jurusan Manajemen

Isni Andriana S.E., M.Fin., Ph.D
NIP.197509011999032001

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Alamsyah
Nim : 01011281722083
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/Tanggal Lahir : Lubuk Layang, 26 Agustus 1999
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah (Orang Tua) : Desa Lubuk Layang Kecamatan Pendopo
Kabupaten Empat Lawang
E-mail : alamsyahaja26@gmail.com

Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD Negeri 19 Pendopo
SMP : SMP Negeri 01 Pendopo Barat
SMA : SMA Negeri 4 Lahat

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan	9
1.4 Manfaat	9
BAB II STUDI PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.2 Disiplin Kerja.....	10
2.2.1 Indikator Disiplin Kerja	11
2.2.2 Jenis-Jenis Disiplin	12
2.3 Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)	12
2.3.1 Indikator Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3).....	13
2.4 Kinerja.....	14
2.4.1 Pengertian Kinerja.....	14
2.4.2 Indikator Kinerja	15
2.5 Hubungan Antar Variabel	15

2.5.1 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	15
2.5.2 Hubungan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja.....	16
2.6 Penelitian Terdahulu	16
2.7 Kerangka Konseptual	21
2.8 Hipotesis.....	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	22
3.2 Rancangan Penelitian	23
3.3 Jenis Dan Sumber Data	23
3.3.1 Jenis Data	23
3.3.2 Sumber Data.....	24
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	25
3.5 Populasi Dan Sampel	25
3.6 Teknik Analisis Data.....	26
3.6.1 Uji Instrument	26
3.6.1.1 Uji Validitas	26
3.6.1.2 Uji Reliabilitas	26
3.6.2 Transformasi MSI (<i>Method Of Sucsesive Interval</i>)	27
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	27
3.6.3.1 Uji Multikolineritas	27
3.6.3.2 Uji Heteroskedastisitas.....	27
3.6.3.3 Uji Normalitas	28
3.6.4 Teknik Analisis	28
3.6.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda	28

3.6.4.2 Analisis Koefisien Korelasi(r).....	28
3.6.4.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	29
3.6.5 Uji Simultan (F)	29
3.6.6 Uji Hipotesis (Uji t).....	29
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	30
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	32
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	32
4.1.1 Profil Perusahaan	32
4.1.2 Struktur Organisasi	32
4.2 Hasil Penelitian	33
4.2.1 Deskripsi Profil Responden.....	33
4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden	33
4.2.1.2 Usia Responden.....	33
4.2.1.3 Pendidikan Terakhir	34
4.2.1.4 Masa Kerja	35
4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	36
4.2.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X_1).....	36
4.2.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)(X_2)	39
4.2.2.3 Analisis Deskripsi Kinerja	42
4.2.3 Uji Instrumen Penelitian	47
4.2.3.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	47
4.2.3.2 Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian.....	50
4.2.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	50
4.2.4.1 Uji Multikolinieritas	50

4.2.4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	51
4.2.4.3 Uji Normalitas.....	52
4.2.5 Hasil Uji Statistik.....	53
4.2.5.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	53
4.2.5.2 Analisis Koefisien Korelasi (r) Dan Determinasi (R^2).....	54
4.2.6 Uji Simultan (Uji F).....	56
4.2.7 Hasil Uji Hipotesis (Uji t).....	56
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	63
5.1 Kesimpulan.....	63
5.2 Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA.....	65
LAMPIRAN.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Divisi 2 PT ELAP Tahun 2020 – 2021	4
Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan Divisi 2 PT ELAP Tahun 2020 - Juni 2021	5
Tabel 1.3 Kecelakaan Karyawan Divisi 2 PT ELAP Tahun 2020 - Juni 2021	6
Tabel 1.4 Hasil Produksi Divisi 2 PT ELAP Tahun 2020 - Juni 2021	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1 Skala pengukuran	25
Tabel 3.2 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi Intervasi Koefisien Tingkat Hubungan	29
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	30
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	33
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Usia Responden	34
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden.....	34
Tabel 4.4 Deskripsi Frekuensi Masa Kerja Responden	35
Tabel 4.5 Deskripsi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X_1).....	36
Tabel 4.6 Deskripsi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K_3)(X_1).....	39
Tabel 4.7 Analisis Deskripsi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y).....	43
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_1)	48
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (X_2) .	48

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	49
Tabel 4.11 Hasil Uji Realibilitas Instrument Penelitian.....	50
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolianeritas.....	51
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	53
Tabel 4.14 Interpretasi Koefisien Korelasi (r)	54
Tabel 4.15 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2).....	55
Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Secara Simultan.....	56
Tabel 4.17 Hasil Analisis Uji Signifikansi.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka konseptual	21
Gambar 4.1 Struktur organisasi divisi 2 PT ELAP	32
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	51
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas.....	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	70
Lampiran 2 Skala MSI (<i>Method Of Sucsesive Interval</i>)	75
Lampiran 3 Hasil Pengolahan Data Penelitian	85
Lampiran 4 Uji Validitas dan Reabilitas	95
Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik	104
Lampiran 6 Hasil Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi	106
Lampiran 7 Hasil Regresi Linier Berganda dan Uji t	106
Lampiran 8 Hasil Uji F	106

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam meningkatkan nilai perusahaan. Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kualitas karyawan dengan tuntutan dan kebutuhan perusahaan. Salah satu tantangan yang dihadapi perusahaan adalah cara meningkatkan kualitas karyawan. Memiliki karyawan yang semangat dalam bekerja, memiliki disiplin kerja yang tinggi, dan memiliki loyalitas terhadap perusahaan merupakan harapan dari perusahaan.

Kelangsungan sebuah perusahaan tidak lepas dari peran sumber daya manusia. Dengan adanya Sumber daya manusia yang baik, akan membantu mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebaliknya, jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang kurang mendukung justru akan menjadi penghambat sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Seorang karyawan dituntut agar melakukan pekerjaannya seefektif dan seefisien mungkin. Oleh karena itu, kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Penempatan karyawan juga harus tepat supaya timbul disiplin dan semangat kerja karyawan. Penempatan yang tidak sesuai bisa menimbulkan rasa malas dan rasa tidak puas pada karyawan serta kurang kontribusi kerja karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya).

Menurut Margaretha,dkk (2020) salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Disiplin adalah faktor yang sangat berpengaruh dalam perusahaan. Fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan perusahaan adalah kedisiplinan. Tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Menurut Sinambela (2017) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Rivai (2017) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan kata lain pendisiplinan karyawan adalah bentuk pelatihan yang diberikan pada karyawan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku pada karyawan sehingga karyawan tersebut secara suka rela kooperatif untuk meningkatkan prestasi kerja. Disiplin diartikan sebagai sistem yang berisi kebijakan peraturan atau prosedur yang mengatu perilaku baik secara individu maupun kelompok dalam sistem organisasi.

Menurut Hasibuan dan Silvy (2019) keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena dalam suasana disiplinlah perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin dan tertib menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas.

Menurut Sedarmayanti (2017) faktor lain yang memengaruhi kinerja adalah kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Kesehatan kerja menyangkut kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Menurut Sinambela (2017) kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah bidang yang berkaitan dengan keselamatan, kenyamanan, kesehatan serta kesejahteraan seorang karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan jaminan kesehatan dan keselamatan yang baik akan menimbulkan rasa aman dan nyaman saat bekerja yang nantinya akan berdampak pada peningkatan kinerja yang semakin baik.

Masalah disiplin kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan masalah umum yang dihadapi oleh perusahaan. Salah satu perusahaan yang mengalami permasalahan yang cukup kompleks adalah PT Empat Lawang Agro Perkasa (ELAP) khususnya pada divisi 2 PT ELAP. PT ELAP adalah perusahaan kelapa sawit yang ada di kabupaten Empat Lawang Provinsi Sumatera Selatan. Jumlah seluruh karyawan mencapai 3000 orang. Pada penelitian ini peneliti hanya melakukan penelitian pada karyawan divisi 2. Pada divisi 2 ini pekerjaan yang dilakukan karyawan dibagi menjadi 3 bagian yaitu 1. Bagian tanaman, tugas karyawan bagian tanaman adalah melakukan penanaman pada lahan baru dan

melakukan penanaman kembali (*replanting*) pada lahan yang rusak. 2. Bagian perawatan, tugas karyawan pada bagian perawatan adalah melakukan pemupukan, tebas, dan semprot. 3. Bagian panen, tugas karyawan bagian panen adalah memanen buah. Divisi 2 PT ELAP memiliki karyawan yang akan dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Divisi 2 PT ELAP Tahun 2020 – 2021

No	Bidang	Jumlah karyawan
1	Tanaman	34
2	Perawatan	75
3	Panen	10
Jumlah		119

Sumber : Krani Divisi 2 PT ELAP, 2020 - 2021

Dari Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang bekerja di PT ELAP sebanyak 119 karyawan dan dibagi dalam 3 bidang yaitu tanam, perawatan dan panen. Karyawan bekerja selama 3 hari/minggu yaitu dari hari Senin-Rabu. Jam kerja perusahaan dimulai dari pukul 07.00 sampai dengan pukul 14.00 WIB. Berikut merupakan data absensi karyawan PT ELAP.

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan Divisi 2 PT ELAP Tahun 2020 - Juni 2021

Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah karyawan yang tidak hadir	Jumlah ketidkadiran karyawan (hari)	Jumlah hari kerja
Januari	119	1	1	12
Februari	119	1	2	12
Maret	119	0	0	13
April	119	1	1	13
Mei	119	0	0	9
Juni	119	1	1	13
Juli	119	2	2	13
Agustus	119	1	1	12
September	119	3	4	14
Oktober	119	0	0	12
November	119	0	0	13
Desember	119	1	1	14
Januari	119	1	2	12
Februari	119	0	0	12
Maret	119	0	0	15
April	119	4	4	12
Mei	119	2	2	9
Juni	119	0	0	13

Sumber : Krani Divisi 2 PT ELAP, 2020 - 2021

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa PT ELAP memiliki tingkat ketidakhadiran yang rendah yaitu hanya sekitar 2 atau 3 orang saja yang tidak hadir. Hal ini dipengaruhi oleh kebijakan perusahaan yang menggunakan finger print. Kebijakan ini diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan. Tetapi, masalah yang kedisiplinan yang dihadapi oleh perusahaan ini adalah pada saat jam kerja dan waktu pulang. Banyak karyawan yang pulang sebelum waktu yang telah ditentukan, ada juga karyawan yang bermalas-malasan mereka beristirahat sesuka hati. Waktu pulang yang telah ditetapkan oleh perusahaan adalah pukul 14.00 WIB. Tapi banyak karyawan yang sudah pulang sebelum pukul 14.00 WIB.

Selain disiplin masalah yang dihadapi oleh perusahaan adalah masalah kesehatan dan keselamatan karyawan. Karyawan yang bekerja di lapangan sering

kali menghadapi masalah-masalah yang berkaitan dengan keselamatan mereka seperti disengat tawon, digigit ular, tertusuk duri sawit dan juga cuaca yang biasanya tidak mendukung seperti hujan lebat dan lainnya.

Tabel 1.3 Kecelakaan Karyawan Divisi 2 PT ELAP Tahun 2020 - Juni 2021

No	Bulan	Bagian	Jumlah kecelakaan pada karyawan	Persentase kecelakaan (%)
1	Januari	Perawatan	2	1,68
2	Februari	Panen dan perawatan	3	2,52
3	Maret	Perawatan	5	4,20
4	April	Tanam dan perawatan	6	5,04
5	Mei	Perawatan	7	5,88
6	Juni	Panen	1	0,84
7	Juli	Tanam	1	0,84
8	Agustus	Tanam	2	1,68
9	September	Perawatan	2	1,68
10	Oktober	Perawatan	3	2,52
11	November	Tanam	3	2,52
12	Desember	Perawatan	10	8,40
13	Januari	Panen	2	1,68
14	Februari	Tanam dan panen	2	1,68
15	Maret	Panen	1	0,84
16	April	Perawatan	3	2,52
17	Mei	-	-	-
18	Juni	Tanam	2	1,68
Total			55	37,81

Sumber : Krani Divisi 2 PT ELAP, 2020 - 2021

Dari Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa kecelakaan terjadi hampir tiap bulan. Kecelakaan terbanyak terjadi pada bulan Desember tahun 2020. Kecelakaan sebagian besar terjadi pada karyawan bagian panen dan bagian perawatan. Tingginya angka kecelakaan menunjukkan kurangnya perhatian perusahaan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja (K3) karyawan. Hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan. Menurut Damayanti, dkk (2019) kinerja karyawan akan

maksimal dan terus meningkat apabila dirinya merasa aman dan terlindungi dari berbagai macam kecelakaan kerja.

Tabel 1.4 Hasil Produksi Divisi 2 PT ELAP Tahun 2020 - Juni 2021

No	Bulan	Produksi (ton)
1	Januari	129,990
2	Februari	100,768
3	Maret	80,246
4	April	76,435
5	Mei	74,324
6	Juni	76,782
7	Juli	54,771
8	Agustus	53,045
9	September	300,508
10	Oktober	367,821
11	November	240,623
12	Desember	202,538
13	Januari	110,405
14	Februari	92,620
15	Maret	99,700
16	April	120,113
17	Mei	132,420
18	Juni	245,892
Jumlah		2,559,001

Sumber : Krani Divisi 2 PT ELAP, 2020 - 2021

Dari Tabel 1.4 dapat kita lihat bahwa hasil produksi divisi 2 PT ELAP tidak stabil. bulan Januari – Agustus hasil produksi terus menurun, kemudian meningkat pesat pada bulan September dan Oktober. Pada bulan berikutnya hasil produksi menurun dan tidak stabil, kemudian pada bulan Juni 2021 hasil produksi kembali meningkat.

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh para ahli adalah sebagai berikut. Penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan dan Silvy (2019), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Hasil serupa juga diperoleh dari penelitian Margaretha,dkk (2020) hasil penelitian

menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian dari Samahati (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap produktivitas. Hasil penelitian Rivai (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian masalah dan masih adanya inkonsistensi pada hasil-hasil penelitian maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT Empat Lawang Agro Perkasa”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT Empat Lawang Agro Perkasa (ELAP)?
2. Bagaimana kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT Empat Lawang Agro Perkasa (ELAP)?
3. Bagaimana disiplin kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Empat Lawang Agro Perkasa (ELAP)?

1.3 Tujuan

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan PT Empat Lawang Agro Perkasa (ELAP)
2. Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja Karyawan PT Empat Lawang Agro Perkasa (ELAP)
3. Pengaruh disiplin kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT Empat Lawang Agro Perkasa (ELAP)

1.4 Manfaat

1. Manfaat Teoritis

Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah wawasan, pengetahuan mengenai pengaruh disiplin kerja dan K3 terhadap kinerja pegawai. Bagi peneliti selanjutnya dari penelitian ini dapat dijadikan referensi, rujukan, maupun pertimbangan bagi peneliti-peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan isu yang diteliti.

2. Manfaat Praktis

Dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan pertimbangan dalam mengambil keputusan bagi PT ELAP bagaimana disiplin kerja dan K3 dalam meningkatkan kinerja karyawan PT ELAP.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Risky Nur, dkk. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *JPI*. Vol 4, 47-62.
- Arianzah. (2017). Pengaruh Pengawasan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Pada PT. Sawit Inti Raya Kec. Batang Gansal Kabupaten Indragiri Hulu. *JOM Fekon*. Vol 4, 535–546.
- Baktiyasa & Farida. (2017). Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Kasus Bagian Pengolahan PT. Mitra Agung Swadaya (MAS) Kecamatan Kelayang Kabupaten Indragiri Hulu). *JOM FISIP*. Vol 4, 1–15.
- Bastary, Manda Dwipayani & Kusri Suwardi. (2018). Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Samudera Perdana. *JMK*. Vol 7, 47-60.
- Chotimah, C. (2018). Pengaruh Kompetensi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lotus Indah Textile Industries Bagian Winding Di Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*. Vol 6, 118–125.
- Damayanti, dkk. (2018). Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pulau Lemon Manokwari. *UNEJ e-Proceeding*. Vol 3, 351–365.
- Dewi, dkk. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Guru Formal Madrasah Tsanawiyah Bina Bangsa Di Pondok Pesantren Al-Falah Desa Suka Maju Kecamatan Sungai Lilin. *Jembatan : Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol 14, 59–68.
- Dwianto, dkk. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, Vol 2, 209–223.
- Firmanzah, dkk. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 42, 1–9.
- Firdaus, dkk. (2021). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Melong Asih. *JIP*. Vol 2, 1695-1704.

- Ghozali. (2016). *Metodologi Penelitian*. Jakarta :Rineka Cipta.
- Gopang, dkk. (2017). *An Assessment of Occupational Health and Safety Measures and Performance of Smes: on Empirical Investigation*. *ELSEVIER*. Vol 93, 127-133.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, J. S. & Beby Silvy. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Semnas Multidisiplin Ilmu*. Vol 2,134-147.
- Isvandiari, Any. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*. Vol 12 , 17–22.
- Krisyanto, Edy. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inkabiz Indonesia, Tangerang Selatan. *Jurnal Semarak*. Vol 2, 31–45.
- Leiden, Robert. 2011. Managing Individual Performance In Works Groups. *Journal Human Resources Management*. Vol 40, 63-72.
- Makadao, dkk. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bimoli Bitung. *EMBA*. Vol 5, 4305–4312.
- Malik, Abdul. (2020). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perijinan dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda. *e-journal Administrasi Bisnis*. Vol 8,1-13
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Margaretha, dkk. (2019). Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Semen Baturaja (Persero), Tbk. *The Manajer Review*. Vol 2, 42–53.
- Marwansyah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Mohammadfam, dkk. (2017). *Evaluation of the Quality of Occupational Health and Safety Management Systems Based on Key Performance Indicators in Certified Organizations*. *OSHRI*. Vol 8, 156-161

- Mondy, R. W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Narpati, Bintang. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Bekasi Juanda. *Jurnal Kajian Ilmiah*. Vol. 17, 1–11.
- Rido, Umar & Nongkeng, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. *YUME*. Vol 2, 1-19.
- Rivai, Veithzal. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan; Dari Teori Ke Praktek*. Cetakan ke 3. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Ahmad. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *MANEGGIO*. Vol 4, 11-22.
- Riyanti, E., & Yansahrita. (2019). Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Ogan Komering Ulu Timur. *Jurnal Signaling* Vol 8, 48–54.
- Robbins, S., & Judge. (2017). *Human Resourcses Management*. Edisi 16, Jilid 1. Jakarta : Salemba Empat.
- Samahati. (2020). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada PT. PLN (Persero) Up3 Manado. *EMBA*. Vol 8, 351–360.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sinungan. (2011). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sonya, R. A. (2020). Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Cleaning Service di Rumah Sakit Umum Daerah Nganjuk. *Otonomi*. Vol 20, 396–406.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung:Alfabeta.
- Susanto, Natalia. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *AGORA*. Vol 7, 1-6.

Sutrisno. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Uzui,dkk. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *PERWIRA*. Vol 2, 61-78.

Widyastuti, Setyo & Muhamad Fauzi. (2017). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. PG Rajawali II Unit Pg Jatitujuh Majalengka. *Jurnal Kesehatan Indra Husada* . Vol 5, 7-13