

## **ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KESEHATAN KESELAMATAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN STUDY PADA PT. ASAWIT ASAHAN INDAH DAN PT.EKADURA INDONESIA DI KABUPATEN ROKAN HULU PROVINSI RIAU**

Ratna Dewi<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Pasir Pengaraian, Pekanbaru  
Email : ratnadewinst1694@gmail.com

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kesehatan dan keselamatan kerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang diintervening kesehatan dan keselamatan kerja karyawan, dan untuk mengetahui dan menganalisis perbedaan disiplin kerja, kesehatan keselamatan kerja, dan kinerja karyawan antara PT. Ekadura Indonesia dengan PT. Sawit Asahan Indah. Dimana dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan PT. Astra Agro Lestari Tbk yang berjumlah 236 orang. Dalam melakukan penelitian ini penulis mengambil sampel dari populasi yang berjumlah 148 dan pengolahan data menggunakan metode analisis jalur dan uji one way anova dengan program SPSS. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bagian ini dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kesehatan dan keselamatan kerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kesehatan dan keselamatan kerja karyawan, dan ada perbedaan antara rata-rata nilai kedisiplinan, kesehatan keselamatan kerja dan kinerja karyawan PT. Sawit Asahan Indah dengan PT. Ekadura Indonesia.

**Kata Kunci: Disiplin, Kesehatan Keselamatan Kerja dan Kinerja**

### **ANALYSIS OF THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE ON HEALTH SAFETY AND EMPLOYEE PERFORMANCE STUDY AT PT. ASAWIT ASAHAN INDAH AND PT. EKADURA INDONESIA IN ROKAN HULU REGENCY RIAU PROVINCE**

#### **Abstract**

*The purpose of this study is to know and analyze the direct influence of work discipline on employee occupational health and safety, to know and analyze the direct influence of work discipline on employee performance, to know and analyze the effect of occupational health and safety on employee performance, to know and analyze the influence of work discipline on employee performance that intervenes in employee health and safety, and to find out and analyze differences in work discipline, occupational safety health, and employee performance between PT. Ekadura Indonesia with PT. Beautiful Palm Asahan. Where in this study the population is all employees of PT. Astra Agro Lestari Tbk numbered 236 people. In conducting this study the authors took samples from a population of 148 and processed data using pathway analysis methods and one way anova tests with the SPSS program. Based on the results of research and discussions that have been done in the previous chapter, then in this section can be taken several conclusions, namely work discipline directly affects the health and safety of employees, work discipline directly affects employee performance, occupational health and safety directly affects employee performance, work discipline affects employee performance mediated employee health and safety of employees, and there is a difference between the average disciplinary value, occupational safety health and employee performance of PT. Sawit Asahan Indah with PT. Ekadura Indonesia.*

**Keywords: Discipline, Occupational Health Safety and Performance**

## PENDAHULUAN

Karyawan sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan dan sebagai unsur terpenting penyelenggara perusahaan sering pula menimbulkan masalah. Hal ini disebabkan setiap manusia mempunyai tingkat kebutuhan, harapan dan latar belakang sosial dan masalah yang berbeda. Dalam upaya mencapai tujuan sesuai penetapan target produksi dan kegiatan sebagaimana yang telah di rencanakan oleh perusahaan, agar dapat terlaksana dan terealisasi sangat diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu berkompentensi dengan baik. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan dapat dilakukan dengan pendekatan peningkatan kualitas karyawan terhadap tugas yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan tanggungjawab individu yang bekerja dalam perusahaan. Apabila dalam perusahaan setiap individunya bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka serta loyal terhadap perusahaan, maka kinerja karyawan secara keseluruhan akan baik pula.

PT. Astra Agro Lestari Tbk merupakan perusahaan swasta yang dikelola dengan hak guna usaha yang bergerak dibidang perkebunan khususnya kelapa sawit. Perusahaan ini mempunyai beberapa cabang seperti PT. Sawit Asahan Indah dan PT. Ekadura Indonesia. PT. Sawit Asahan Indah berdiri pada tahun 1989 yang terletak di Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau dengan luas lahan 6900 Ha, yang ditanam sawit 5.414 Ha dan sisanya 1.486 Ha digunakan untuk lahan sarana dan prasarana perusahaan. Perusahaan ini bagian wilayahnya ada kebun barat dan timur yang terdiri dari 5 afdeling yaitu alfa, bravo, carli, delta, dan eko. PT. Ekadura Indonesia berdiri pada tahun 1987 namun bergabung dengan PT. Astra pada tahun 1990 yang terletak di Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau dengan luas lahan 12000 Ha dan yang ditanam sawit 9.701 Ha dan sisanya 2.299 Ha digunakan untuk lahan sarana dan prasarana perusahaan. Perusahaan ini dalam pengelolaannya terbagi 3 rayon yaitu rayon 123. Selain dari faktor sumber daya manusia di atas, adapun faktor lain yang menyebabkan kinerja rendah atau target dari jumlah produksi CPO tidak tercapai adalah sedikitnya hasil panen dari kebun perusahaan hal ini dikarenakan musim kemarau yang berkepanjangan dan kurangnya pemupukan, banyaknya pesaing atau perusahaan sawit lainnya yang beroperasi di daerah tersebut, serta sawit atau hasil panen dari masyarakat yang selalu menurun. Beranjak daripada itu, menurut Handoko (2008) banyak faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas dan kinerja pada suatu perusahaan yaitu salah satunya kepemimpinan, tanggung jawab, disiplin kerja, kepribadian, serta perilaku disiplin kerja orang-orang yang berada di dalam organisasi. Tingkat kinerja bergantung pada disiplin kerja para karyawan. Dengan adanya disiplin kerja dari para karyawan maka kinerja perusahaan akan meningkat. Namun, apabila disiplin kerja para karyawan tidak ada maka akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Dimana kita ketahui juga bahwa masalah disiplin kerja pada saat ini sangat banyak di hadapi oleh perusahaan. Karyawan banyak yang malas bekerja, pulang sebelum waktu pulang. Pada saat jam istirahat atau jam makan siang para karyawan lebih memilih makan di luar dan pulang kerumah pada makan siang. Pada saat waktu masuk kantor tiba banyak yang datang terlambat sehingga jam produksi berkurang yang akan menyebabkan target produksi pertahun berkurang pula dengan demikian target produksi perbulan tidak akan tercapai. Ada juga karyawan yang malas bekerja dan tidak masuk kerja dengan alasan sakit tetapi kenyataannya tidak.

Setelah peneliti melakukan peninjauan di lokasi dan sempat melakukan beberapa wawancara terhadap manajer dan beberapa karyawan, ternyata yang menjadi masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja para karyawan PT. Astra Agro Lestari Tbk yaitu terlihat pada

proses kerja berlangsung karena banyak karyawan yang tidak mematuhi Standar Operasional Prosedur yang telah di buat perusahaan seperti tidak memakai alat pelindung diri (APD), serta masih banyaknya karyawan yang bermalas-malasan dalam bekerja sehingga harus selalu diawasi oleh para pimpinan. Jika hal ini di biarkan terus menerus maka kinerja karyawan akan menurun yang nantinya akan berdampak pada perusahaan yang akan mengalami penurunan jumlah produksinya sehingga tujuan tidak akan tercapai. Untuk itu setiap karyawan hendaknya mematuhi peraturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Kurangnya rasa tanggung jawab karyawan perusahaan terhadap pekerjaan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan pada PT. Astra Agro Lestari Tbk. Sifat seperti ini harus dibuang jauh-jauh agar kinerja karyawan tidak menurun. Jika hal ini dibiarkan terus menerus maka akan berdampak buruk bagi perusahaan.

Dengan rendahnya disiplin kerja karyawan yang dilihat dari banyaknya karyawan yang libur maka pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan akan sulit untuk diselesaikan karena pekerjaan akan menumpuk dan pekerjaan yang menumpuk tersebut tidak dapat diselesaikan oleh karyawan lain karena terlalu banyak, hal ini tentunya akan berdampak pada hasil kerja yang akan diperoleh perusahaan.

Selain disiplin, penyebab turunnya kinerja karyawan adalah tingginya tingkat kecelakaan kerja karyawan yang terjadi pada perusahaan tersebut (Rivai, 2014). Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah salah satu faktor yang menjadi suatu dasar terciptanya suatu lingkungan kerja yang kondusif dan sehat. Instruksi yang tepat dan program latihan kesehatan dan keselamatan kerja perorangan sangat menolong dalam membangkitkan rasa aman dalam lingkungan kerja industri. Hal ini menyangkut perlengkapan, mesin-mesin, alat-alat dan hubungan antara pekerja dan pengawas di tempat kerja. Dalam menciptakan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja yang fungsional, perlu kerja sama baik dan meningkatkan rasa kehati-hatian untuk mencegah timbulnya kecelakaan kerja.

2018 terjadi kecelakaan kerja karyawan yang cukup besar seperti ketimpa pelepah sawit, mata terkena abu sawit, tangan terkena jepitan alat berat, dan lain-lain. Sedangkan kecelakaan yang termasuk dalam kategori berat yang dialami karyawan adalah tangan terputus terkena mesin panas, kepala tertimpa alat berat, dan lain-lain. Hal ini tentunya menandakan bahwa para karyawan belum mematuhi sistem kesehatan dan keselamatan kerja yang ada di perusahaan karena apabila sistem K3 ini dipatuhi tentunya tidak akan terjadi kecelakaan seperti di atas. Data kecelakaan kerja ini dibuat setelah tim P2K3 dibentuk yang bertujuan untuk pelaporan kecelakaan kerja kepada ketua P2K3. Kecelakaan yang terjadi sepanjang tahun 2014-2018 disebabkan oleh beberapa kesalahan diantaranya tidak memakai Alat Pelindung Diri (APD) saat memasuki area kerja, sala prosedur kerja bahkan kurang keahlian dan kesalahan-kesalahan dalam menggunakan mesin produksi.

Hasil penelitian dari Alifiyaumi (2007) menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan negatif signifikan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara X. Hasil penelitian dari T. Lestari dan Erlin Trisyulianti (2007) menunjukkan bahwa disiplin dan kesehatan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Pengolahan PTPN VIII Gunung Mas, Bogor. Hasil penelitian dari Elvita (2013) menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan program keselamatan dan kesehatan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian pengolahan sawit dan kakao PT. Tri bakti Sarimas.

Penelitian dari Juli Murwani (2017) hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa k3 (kesehatan dan keselamatan kerja) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara simultan menunjukkan bahwa k3 (kesehatan dan keselamatan kerja) dan lingkungan kerja berpengaruh

terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Ponorogo. Penelitian Yu-Je Lee (2012) menunjukkan *the discipline exhibits negative effects on the of Labor Performance in companies Taiwan* (disiplin memperlihatkan efek negatif atas kinerja Perusahaan Asuransi (Properti /Milik) pemerintah Taiwan). Penelitian dari Aulia Nelizulfa (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jamu Air Mancur Karanganyar.

### **Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan permasalahan di atas maka dapat di buat rumusan masalah seperti berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kesehatan dan keselamatan kerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang diintervening kesehatan dan keselamatan kerja karyawan?
5. Apakah ada perbedaan disiplin kerja, kesehatan keselamatan kerja, dan kinerja karyawan antara PT. Ekadura Indonesia dengan PT. Sawit Asahan Indah.

### **Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kesehatan dan keselamatan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang diintervening kesehatan dan keselamatan kerja karyawan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis perbedaan disiplin kerja, kesehatan keselamatan kerja, dan kinerja karyawan antara PT. Ekadura Indonesia dengan PT. Sawit Asahan Indah.

Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan, penelitian ini di harapkan dapat menjadi masukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Bagi pihak akademis, penelitian ini di harapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti yang ingin mengkaji permasalahan kinerja karyawan secara lebih mendalam lagi.
3. Bagi penulis penelitian ini bermanfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama dibangku kuliah, terutama di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Kinerja menurut Rivai (2012:309) merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut Winardi (2016:4) mendefinisikan bahwa kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.

Menurut Robbins (2012:113) dalam pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari kinerja individu karyawan, oleh karena itu faktor faktor yang mempengaruhi kinerja individu adalah:

1. Kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan yaitu bakat, minat, dan faktor kepribadian.
2. Tingkat usaha yang dicurahkan yaitu motivasi yang dimiliki, etika kerja, tingkat kehadiran, dan rancangan kerja.
3. Dukungan organisasi yaitu pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.

Secara umum kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, masing masing faktor berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi, menurut Winardi (2016:100) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut:

1. *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen.
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan oleh manajer dan team leader.
3. *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. *System factor*, ditunjukkan dengan adanya sistem kerja dan fasilitas kerja yang diberikan organisasi.
5. *Situational factor*, ditunjukkan dengan tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Adapun indikator kinerja menurut Mas'ud (2008:216) adalah:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Kemampuan
4. Pengetahuan teknis

### **Kesehatan Keselamatan Kerja**

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur (Mangkunegara, 2012:163).

Sedangkan pengertian keselamatan kerja menurut Suma'mur (2012:104) keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Berdasarkan pendapat Megginson *dalam* Mangkunegara (2014:54) istilah keselamatan mencakup kedua istilah resiko keselamatan dan resiko kesehatan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, lukamemar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik. Keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Kondisi fisiologis fisikal meliputi penyakit-penyakit dan kecelakaan kerja seperti cedera, kehilangan nyawa atau anggota badan. Kondisi-kondisi psikologis di akibatkan oleh stres pekerjaan dan kehidupan kerja yang berkualitas rendah. Hal ini meliputi ketidakpuasan, sikap menarik diri, kurang perhatian,

mudah marah, selalu menunda pekerjaan dan kecenderungan untuk mudah putus asa terhadap hal-hal yang remeh (Rivai, 2006:61). Menurut Undang-Undang No. 1 tahun 1970 tentang syarat-syarat keselamatan kerja adalah:

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan.
2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran.
3. Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan.
4. Memberikan kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya.
5. Memberi pertolongan pada kecelakaan.
6. Memberi alat-alat perlindungan dari pada pekerja.

### **Indikator-Indikator Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut Dessler (2012:124) indikator kesehatan kerja terdiri dari:

1. Keadaan dan Kondisi Karyawan  
Keadaan dan kondisi karyawan adalah keadaan yang dialami oleh karyawan pada saat bekerja yang mendukung aktivitas dalam bekerja.
2. Lingkungan kerja  
Adalah lingkungan yang lebih luas dan aman dari tempat kerja yang mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja.
3. Perlindungan karyawan  
Merupakan fasilitas yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin adalah kekuatan yang memaksa individu untuk mematuhi peraturan serta prosedur kerja yang telah ditentukan terlebih dahulu, karena dianggap bahwa berpegang pada peraturan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Riva'i (2012:26) disiplin kerja adalah 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 mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### **Indikator-Indikator Disiplin Kerja**

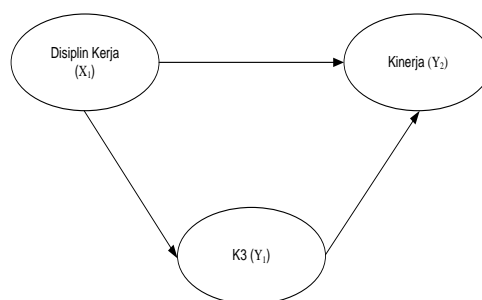
Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya menurut Siagian (2012:211) yaitu:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
4. Tingkat absensi

### **Kerangka Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dibuat kerangka penelitian seperti di bawah ini:

**Gambar 1**  
**Model Penelitian**



Sumber: Handoko (2008)

### Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kesehatan dan keselamatan kerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.
3. Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.
4. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kesehatan dan keselamatan kerja karyawan.
5. Ada perbedaan antara rata-rata nilai kedisiplinan, kesehatan keselamatan kerja dan kinerja karyawan PT. Sawit Asahan Indah dengan PT. Ekadura Indonesia.

### METODE PENELITIAN

#### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Astra Agro Lestari Tbk yang berlokasi di Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau.

#### Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek yang akan diteliti. Dimana dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan PT. Astra Agro Lestari Tbk yang berjumlah 236 orang. Untuk penelitian ini dibutuhkan sampel yaitu bagian terkecil dari populasi. Pengambilan sampel dengan menggunakan rumus slovin sehingga sampel pada penelitian ini adalah berjumlah 148 karyawan.

#### Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dari lapangan dikumpulkan atau ditabulasikan, diklasifikasikan, dan dianalisis menurut jenis dan sifatnya, kemudian diuraikan secara deskriptif, dan kuantitatif.

Untuk melihat pengaruh dan perbedaan variabel independent terhadap variabel dependent maka penulis melakukan teknik pengukuran dan analisis data dengan menyatakan jawaban dalam bilangan dan kemudian memberikan nilai dengan bilangan serta memberikan skor persentase pada setiap jenis jawaban kuesioner. Jumlah skor tersebut, kemudian disusun dalam bentuk lima interval.

#### Path Analysis

Penelitian ini menggunakan model analisis jalur (*Path Analysis*), karena penelitian menerangkan akibat langsung dan tidak langsung seperangkat variabel terukur (parametrik), sebagai variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*) dan variabel perantara (*intervening*).

### **Uji One Way Anova**

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan rata-rata untuk lebih dari dua kelompok sampel yang tidak berhubungan. Jika ada perbedaan, rata-rata manakah yang lebih tinggi. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Sebelum dilakukan uji ANOVA maka dilakukan uji kesamaan varian (homogenitas), uji ini digunakan untuk mengetahui apakah varian ketiga kelompok kelas sama. Data yang memenuhi syarat adalah jika varian sama atau subjek berasal dari kelompok yang homogen.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Hipotesis**

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kesehatan Keselamatan Kerja**

Hasil uji analisis jalur menunjukkan koefisien jalur untuk variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap kesehatan keselamatan kerja ( $Y_1$ ) sebesar 0,625 dengan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil pengujian hipotesis tersebut dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kesehatan keselamatan kerjadan hal ini berarti hipotesis 1 di terima.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil uji analisis jalur menunjukkan koefisien jalur untuk variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y_2$ ) sebesar 0,242 dengan signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ . Dari hasil pengujian hipotesis tersebut dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerjadan hal ini berarti hipotesis 2 di terima.

#### **Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil uji analisis jalur menunjukkan koefisien jalur untuk variabel kesehatan keselamatan kerja ( $Y_1$ ) terhadap kinerja ( $Y_2$ ) sebesar 0,557 dengan signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$ . Dari hasil pengujian hipotesis tersebut dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerjadan hal ini berarti hipotesis 3 di terima.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Diintervening Kesehatan Keselamatan Kerja Karyawan**

Untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator variabel independen dan variabel dependen. Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan Sobel Test.

Dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai z sebesar 5,8, karena nilai z yang diperoleh sebesar  $5,8 > 1,98$  dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa kesehatan keselamatan kerja mampu memediasi hubungan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **Perbedaan Disiplin Kerja, Kesehatan Keselamatan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Ekadura Indonesia dengan PT. Sawit Asahan Indah**

Berdasarkan output anova dapat diketahui bahwa nilai signifikan disiplin kerja sebesar 0,000. Kesehatan Keselamatan Kerja sebesar 0,000. Dan Kinerja sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat disiplin kerja, kesehatan keselamatan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Ekadura Indonesia dengan PT. Sawit Asahan Indah adalah berbeda (Hipotesis 5 diterima).



## **Pembahasan**

### **Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kesehatan Keselamatan Kerja Karyawan**

Hasil pengujian statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kesehatan keselamatan kerja karyawan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disiplin merupakan sikap seseorang yang secara sukarela dan penuh semangat dalam menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab (Hasibuan, 2012:193). Beberapa pedoman dalam disiplin, antara lain: disiplin hendaknya dilakukan secara pribadi, disiplin haruslah bersifat membangun, kedisiplinan bagi kesalahan yang lama, keadilan dalam kedisiplinan sangat diperlukan pimpinan seharusnya tidak memberikan kedisiplinan pada waktu bawahan sedang absen, setelah kedisiplinan sikap dari pimpinan haruslah wajar kembali. Masalah semangat kerja adalah masalah yang sangat penting dan setiap usaha kerja sama kelompok orang dalam tujuan dalam mencapai tujuan tertentu dari kelompok tersebut. Pada hakikatnya semangat kerja dan gairah kerja (moral kerja) bersifat subyektif dalam arti tergantung dari perasaan seseorang berhubungan dengan pekerjaannya. Faktor pemicu kecelakaan kerja yakni karena tindakan yang berbahaya dan kondisi kerja yang membahayakan. Tindakan yang berbahaya misalnya adalah kurangnya ketrampilan dalam bekerja, kelalaian, dan ketidakdisiplinan. Kondisi kerja yang membahayakan antara lain adalah kurangnya system pencahayaan dan kurangnya pengamanan dalam lingkungan kerja (Herzberg dalam Anoraga, 2014).

### **Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan hal yang penting untuk di pelihara karena dengan ditegakannya disiplin kerja, maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah di tetapkan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya (Mangkunegara, 2011:67).

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dipta Adi Prawatya, Susilo Toto Raharjo (2012) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Di Krai Purwodadi” menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Purwodadi.

Hasil penelitian Marina Adelina (2011) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel semangat kerja dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada Perum Pegadaian Kanwil I Medan sebesar 65,9%. Hal ini di tunjukkan dari hasil pengujian identifikasi determinan ( $R^2$ ) sebesar 0,659 atau 65,9% sedangkan sisanya sebesar 34,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian statistik membuktikan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Charles R. Gowen *et al.* (2008), Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan tanggungjawab individu yang bekerja dalam perusahaan. Apabila dalam perusahaan setiap individunya bekerja dengan baik,

berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka serta loyal terhadap organisasi, maka kinerja karyawan secara keseluruhan akan baik pula. Permasalahan kinerja pada perusahaan terlihat dari karyawan tidak mau berusaha menghasilkan kuantitas kerja yang lebih baik di bandingkan dengan rekan kerja, Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama ini tidak dapat di capai karyawan dengan baik, Karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan secara tepat waktu, dan di dalam bekerja karyawan kurang berupaya untuk memahami dan mengetahui tugas yang diberikan perusahaan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Seth Ayim Shahnaz *et.al* (2011) yang menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja adalah tinggi dan kinerja karyawan dipersepsikan tinggi. Hasil penelitian dari Hesti aulia rahim (2011) menyatakan bahwa secara bersama-sama dan satu-satu terdapat pengaruh yang positif dan negatif signifikan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan unilever (Studi Pada *Tea Based Beverage (Tbb) Factory* Unilever Indonesia Di Cikarang, Bekasi).

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Diintervening Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang tidak langsung dari disiplin kerja terhadap kinerja melalui kesehatan keselamatan kerja. Hal ini berarti variabel kesehatan keselamatan kerja mampu memediasi dan memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan hal yang penting untuk di pelihara karena dengan ditegakannya disiplin kerja, maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah di tetapkan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya (Mangkunegara, 2011:67).

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dipta Adi Prawatya, Susilo Toto Raharjo (2012) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Di Krai Purwodadi” menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Purwodadi.

Hasil penelitian Marina Adelina (2011) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel semangat kerja dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada Perum Pegadaian Kanwil I Medan sebesar 65,9%. Hal ini di tunjukkan dari hasil pengujian identifikasi determinan ( $R^2$ ) sebesar 0,659 atau 65,9% sedangkan sisanya sebesar 34,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil pengujian statistik membuktikan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semangat kerja karyawan merupakan masalah yang penting dalam setiap usaha kerjasama kelompok orang dalam mencapai tujuan tertentu dari kelompok tersebut (Djamaluddin (2008 : 87).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Organisasional. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Gowen *et al.* (2012), Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Seth Ayim Shahnaz *et.al* (2011) yang menunjukkan bahwa persepsi

karyawan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja adalah tinggi dan kinerja karyawan dipersepsikan tinggi. Hasil penelitian dari Hesti aulia rahim (2011) menyatakan bahwa secara bersama-sama dan satu-satu terdapat pengaruh yang positif dan negatif signifikan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Perbedaan Disiplin Kerja, Kesehatan Keselamatan Kerja, Dan Kinerja Karyawan Antara PT. Ekadura Indonesia dengan PT. Sawit Asahan Indah**

Berdasarkan output anova dapat diketahui bahwa nilai signifikan disiplin kerja sebesar 0,000. Kesehatan Keselamatan Kerja sebesar 0,000. Dan Kinerja sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat disiplin kerja, kesehatan keselamatan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Ekadura Indonesia dengan PT. Sawit Asahan Indah adalah berbeda.

Perbedaan ini dapat diketahui dari rata-rata disiplin kerja karyawan yang tertinggi adalah terletak pada PT. Sawit Asahan Indah, Rata-rata tingkat kesehatan keselamatan kerja karyawan yang tertinggi adalah terletak pada PT. Sawit Asahan Indah, dan rata-rata kinerja karyawan yang tertinggi adalah terletak pada PT. Sawit Asahan Indah juga dibandingkan PT. Ekadura Indonesia.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bagian ini dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kesehatan dan keselamatan kerja karyawan. Artinya adalah apabila karyawan sangat berdisiplin dalam bekerja seperti datang tepat waktu, tidak mangkir dalam bekerja, dan mau mematuhi dan mengikuti peraturan yang telah dibuat perusahaan terutama terhadap pemakaian alat-alat pelindung kerja maka kecelakaan kerja akan dapat dihindari.
2. Disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Artinya adalah apabila karyawan sangat berdisiplin dalam bekerja dengan mengikuti standar operasional prosedur yang telah dibuat perusahaan maka kinerja karyawan akan selalu meningkat.
3. Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila sistem kesehatan dan keselamatan kerja yang telah dibuat perusahaan dapat diikuti karyawan dengan baik maka tingkat kecelakaan kerja akan berkurang sehingga kinerja karyawan pun akan meningkat.
4. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kesehatan dan keselamatan kerja karyawan. Artinya adalah apabila karyawan sangat berdisiplin dalam bekerja terutama dalam memakai alat pelindung kerja seperti memakai helm, sarung tangan, sepatu, dan lain-lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan maka tingkat kecelakaan kerja akan berkurang sehingga kinerja karyawan pun juga akan meningkat.
5. Ada perbedaan antara rata-rata nilai kedisiplinan, kesehatan keselamatan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil olah data diketahui bahwa tingkat disiplin kerja, kesehatan keselamatan kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Sawit Asahan Indah lebih bagus dibandingkan dengan PT. Ekadura Indonesia hal ini dikarenakan PT. Sawit Asahan Indah adalah salah satu perusahaan yang dibuat untuk melengkapi kekurangan-kekurangan yang ada pada PT. Ekadura Indonesia mulai dari bahan baku, CPO, PKO, dan lain-lain sehingga perusahaan tersebut tentunya lebih dituntut untuk lebih bagus dari pada PT. Ekadura Indonesia.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat di berikan beberapa saran antara lain sebagai berikut:

1. Disarankan agar pimpinan perusahaan agar lebih memperketat pengawasan kerja terhadap para karyawannya agar mereka bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Diharapkan kepada perusahaan agar memberi sanksi atau hukuman bagi karyawan yang tak mau mengikuti tata tertib (peraturan) yang berlaku di tempat kerja seperti pemotongan gaji dan lain sebagainya.
3. Diharapkan kepada karyawan agar mau memperhatikan dan menjaga peralatan kerja yang ada diperusahaan dengan baik terutama peralatan untuk pengaman kerja.
4. Disarankan agar pimpinan dan karyawan perusahaan agar lebih memperhatikan kebersihan lingkungan perusahaan seperti membuang sampah pada tempatnya.
5. Disarankan agar perusahaan lebih menekankan kepada para karyawan agar menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya sehingga kinerja akan dapat lebih ditingkatkan lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2012. *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto. 2013, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dessler, Gary, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Prenhalindo, Jakarta
- Fathoni, Abdurrahmat, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Handoko. T. Tani, 2012, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein, Umar. 2014. *Metode Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Mathis, R.L and Jackson, J.H, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Diterjemahkan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Edisi kelima, Jakarta, Penerbit Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Fuad Mas'ud, 2008. *Survai Diagnosis Organisasional*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Manullang, M. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Rivai, H Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Raja Grafindo.
- Robbin, S. P. & Timothy A. Judge, 2012, *Perilaku Organisasi*, alih bahasa oleh Hadyana Pujaatmaka Salembat Empat, Jakarta.
- P. Siagian Sondang, 2012, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sedarmayati, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Penerbit PT. Refika Aditama: Bandung
- Sutrisno, Edy, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana PrenadaMedia Group.