

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting di dalam sebuah perusahaan. Keberhasilan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kualitas yang dimaksud dapat dilihat dari kemampuan *softskill* yang dimiliki oleh karyawan. Oleh sebab itu, kemampuan sumber daya manusia haruslah menjadi perhatian utama bagi sebuah perusahaan demi mencapai keberhasilan perusahaan.

Pada hakikatnya, disiplin adalah proses latihan untuk mengubah pola pikir, sikap dan perilaku karyawan untuk bekerja dengan efektif, efisien dan produktif yang bermuara pada pencitraan laba dan nilai tambah ekonomi perusahaan (Nurbaiti, 2015).

Salah satu kemampuan *softskill* dapat dilihat dari kedisiplinan seseorang. Perusahaan diharapkan dapat membiasakan perilaku disiplin untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kedisiplinan seseorang dapat diukur melalui beberapa indikator diantaranya frekuensi kehadiran, ketaatan karyawan pada standar kerja, ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan dan etika karyawan dalam bekerja. Apabila tingkat kedisiplinan seorang karyawan rendah, maka hal tersebut akan berdampak pada efektivitas perusahaan sehingga pekerjaan yang dicapai tidak maksimal. Meskipun demikian, masih ada saja karyawan yang belum menyadari dan bersedia untuk menerapkan perilaku disiplin. Kedisiplinan seseorang harus berawal dari kesadaran dan kesediaan yang timbul dari dalam dirinya sendiri. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tanggung jawabnya. Jadi, karyawan dapat dikatakan memiliki kesadaran ketika mereka mematuhi suatu aturan atas kemauannya sendiri. Sedangkan kesediaan merupakan suatu sikap, tingah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Untuk

menanamkan kesadaran dan kesediaan karyawan terhadap kedisiplinan, seorang pimpinan haruslah memberikan contoh terlebih dahulu dengan cara datang lebih awal misalnya.

PT Perkebunan Minanga Ogan merupakan perusahaan swasta yang bergerak di dibidang produksi minyak kelapa sawit di Baturaja, Sumatera Selatan. Pengolahan kelapa sawit menjadi minyak mentah (*Crude Palm Oil*) dilakukan di bagian SOGM. Menurut hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan bagian *Human Resource Department* (HRD) PT Perkebunan Minanga Ogan, jam kerja di perusahaan tersebut mulai dari pukul 07.00-15.00 WIB untuk *shift* pagi dan pukul 15.00-23.00 WIB untuk *shift* malam. Namun, tidak semua karyawan datang tepat pada waktunya. Beberapa karyawan masih saja datang terlambat.

Berikut ini data absensi karyawan SOGM di PT Perkebunan Minanga Ogan Baturaja selama 3 tahun terakhir:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Karyawan Sei Ogan Mill
PT Perkebunan Minanga Ogan Baturaja
Tahun 2017-2019

No	Bulan	Jumlah Karyawan yang Terlambat		
		2017	2018	2019
1	Januari	18	27	22
2	Februari	17	19	29
3	Maret	19	19	24
4	April	18	23	26
5	Mei	20	17	23
6	Juni	21	14	27
7	Juli	19	15	19
8	Agustus	18	12	31
9	September	19	19	36
10	Oktober	15	15	29
11	November	14	19	33

Lanjutan Tabel 1.1

No	Bulan	Jumlah Karyawan yang Terlambat		
		2017	2018	2019
12	Desember	18	19	30
Total		216	218	329

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan data rekapitulasi absensi di PT Perkebunan Minanga Ogan Baturaja, masih banyak karyawan yang tidak menaati aturan jam kerja. Menurut hasil wawancara penulis dengan bagian HRD, jam kerja mulai pukul 07.00-15.00 untuk *shift* pagi dan 15.00-23.00 untuk *shift* malam. Namun, masih ada karyawan yang datang lewat dari jam yang telah ditentukan. Bahkan jumlah karyawan yang terlambat mengalami peningkatan dari tahun 2017 berjumlah 216 karyawan terlambat, pada tahun 2018 meningkat menjadi 218 karyawan terlambat sampai dengan tahun 2019 menjadi 329 karyawan terlambat.

Masalah Sumber Daya Manusia yang tidak kalah penting dengan kedisiplinan waktu adalah mengenai keselamatan dan kesehatan kerja. Menurut Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, “Tujuan dari K3 adalah mencegah terjadinya kecelakaan dan sakit dikarenakan pekerjaan”. Program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya yang dilakukan oleh PT Perkebunan Minanga Ogan untuk melindungi karyawan di tempat kerja agar kegiatan produksi dapat berlangsung dengan baik. Selain itu, K3 juga berfungsi untuk melindungi semua sumber produksi agar dapat digunakan secara efektif. Tidak mudah bagi sebuah perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Namun, hal tersebut haruslah diwujudkan oleh perusahaan agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan aman dan nyaman sehingga dapat menghasilkan hasil yang maksimal. Program K3 akan terlaksana dengan baik apabila karyawan memiliki kesadaran akan perlindungan diri. Mengingat bagian SOGM merupakan tempat beroperasinya mesin-mesin produksi minyak kelapa sawit, maka karyawan yang bekerja di bagian tersebut difasilitasi alat pelindung diri (APD)

sesuai dengan jenis pekerjaannya. Namun, penggunaan APD masih sangat diabaikan oleh karyawan padahal risiko kecelakaan sangat mungkin terjadi disaat karyawan sedang melakukan pekerjaannya. Berikut ini gambar yang diambil ketika karyawan SOGM sedang bekerja namun tidak menggunakan APD:



Gambar 1.1

Karyawan yang tidak menggunakan APD di lokasi SOGM

Sumber: Dokumentasi pada bagian SOGM PT Perkebunan Minanga Ogan

Dari Gambar 1.1, dapat diketahui bahwa karyawan di PT Perkebunan Minanga Ogan masih belum memiliki kesadaran untuk menggunakan APD. Berikut ini kecelakaan kerja yang terjadi di SOGM pada tahun 2017 dan 2018:

Tabel 1.2

**Rekapitulasi Kecelakaan Kerja Karyawan SOGM
PT Perkebunan Minanga Ogan**

Tahun	Jenis Kecelakaan Kerja				Jumlah
	Ringan	STMB	Berat	Meninggal	
2017	0	1	0	0	1
2018	1	1	0	0	2
2019	0	0	0	0	0

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Dari 3 kejadian kecelakaan kerja yang dialami karyawan, 2 diantaranya disebabkan oleh karyawan yang tidak menggunakan APD dan 1 karyawan mengalami kecelakaan karena kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai, sehingga karyawan terjatuh karena *boardest* yang diinjak telah rusak. Pada Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa selama tahun 2019 kecelakaan kerja tidak terjadi. Namun, tentu saja penggunaan APD dan kondisi tempat kerja perlu menjadi perhatian khusus demi menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja di kemudian hari.

Seorang karyawan yang memiliki kesadaran disiplin dan menerapkan program K3 yang telah ditetapkan perusahaan, akan berkemungkinan besar memiliki kinerja yang baik. “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu” (Kasmir, 2018). Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan, maka perlu diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki sumber daya manusianya. Agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan benar maka perlu adanya pengawasan dan motivasi dari pimpinan. Pekerjaan yang telah dilakukan karyawan perlu dinilai hasil kerjanya untuk menjadi bahan evaluasi dan motivasi karyawan agar terus meningkatkan kinerjanya. PT Perkebunan Minanga Ogan merupakan salah satu perusahaan yang melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan. Penilaian ini dilakukan satu kali dalam setahun. Berikut ini rekapitulasi penilaian kinerja karyawan SOGM PT Perkebunan Minanga Ogan:

Tabel 1.3
Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan SOGM
PT Perkebunan Minanga Ogan
Tahun 2017-2018

Nilai	Tahun			
	2017		2018	
	Jumlah Karyawan	Persentase Nilai	Jumlah Karyawan	Persentase Nilai
A	20	16%	11	13%
B	90	73%	57	69%
C	13	11%	14	17%
D	0	0	0	0
E	0	0	0	0

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Dari data diatas, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan menurun dari tahun 2017 ke tahun 2018. Persentase nilai A pada tahun 2017 adalah 16% namun pada tahun 2018 persentase karyawan yang mendapatkan nilai A menurun menjadi 13%. Begitu pula dengan nilai B, persentase jumlah karyawan yang mendapat nilai B pada tahun 2017 sebesar 73% namun pada tahun 2018 menurun menjadi 69%. Sedangkan persentase karyawan yang mendapat nilai C meningkat menjadi 17% yang sebelumnya adalah 11%. Penurunan kinerja karyawan mungkin saja disebabkan oleh beberapa faktor seperti, kualitas kerja, kuantitas hasil kerja, tanggung jawab, inisiatif, kerja sama dan ketaatan terhadap instruksi kerja. Oleh karena itu berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN K3 (KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA) TERHADAP KINERJA KARYAWAN *SEI OGAN MILL* (SOGM) DI PT PERKEBUNAN MINANGA OGAN BATURAJA”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan SOGM PT Perkebunan Minanga Ogan Baturaja?
2. Apakah K3 berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan SOGM PT Perkebunan Minanga Ogan Baturaja?
3. Apakah disiplin kerja dan K3 secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan SOGM PT Perkebunan Minanga Ogan Baturaja?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, agar penulisan laporan akhir ini terarah dan tidak menyimpang maka penulis akan membatasi ruang lingkup pembahasan yaitu mengenai pengaruh disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan SOGM di PT Perkebunan Minanga Ogan Baturaja.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan SOGM di PT Perkebunan Minanga Ogan.

1.4.2 Manfaat

Adapun manfaat penulisan laporan ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan studi yang dilakukan penulis dengan mengetahui secara langsung tentang kondisi nyata di perusahaan terkait dengan manajemen sumber daya manusia. Penulis diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan mengenai

pengaruh disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini memberikan informasi yang disertai saran mengenai berbagai permasalahan yang berhubungan dengan disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja serta bagaimana pengaruh disiplin dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, diharapkan saran tersebut dapat menjadi referensi untuk mengintrospeksi kekurangan dari perusahaan dan memperbaikinya.

3. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya mengenai manajemen sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bagian SOGM PT Perkebunan Minanga Ogan Baturaja bertempat di Jalan Lintas Palembang-Prabumulih, Desa Lubuk Batang Baru, Kecamatan Lubuk Batang, Kabupaten Ogan Komering Ulu, Baturaja, Sumatera Selatan. Objek yang diteliti adalah bidang sumber daya manusia mengenai pengaruh disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan SOGM di PT Perkebunan Minanga Ogan.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan dan digunakan dalam penulisan laporan akhir ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Menurut Yusi dan Idris (2016) data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau

perseorangan langsung dari objeknya seperti hasil wawancara atau hasil kuisisioner (angket) yang dilakukan oleh peneliti.

Pada penelitian ini, data primer yang diambil adalah hasil wawancara dengan bagian HRD PT Perkebunan Minanga Ogan dan hasil kuisisioner dari karyawan SOGM PT Perkebunan Minanga Ogan.

b. Data Sekunder

Menurut Yusi dan Idris (2016) data sekunder merupakan data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi.

Data sekunder pada penelitian ini terdiri dari rekapitulasi absensi karyawan, data kecelakaan kerja dan daftar penilaian prestasi kerja.

1.5.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah sebagai berikut:

1. Riset Lapangan

a. Interview (Wawancara)

Wawancara merupakan percakapan dua arah atas inisiatif pewawancara untuk memperoleh informasi dari responden. Teknik wawancara digunakan untuk mengumpulkan data dengan melakukan pertanyaan langsung kepada para responden dan pihak yang berkompeten dalam penelitian. (Yusi dan Idris, 2016).

Dalam hal ini, wawancara dilakukan di PT Perkebunan Minanga Ogan Baturaja dengan mewawancarai staff bagian HRD.

b. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan alat pengumpulan data primer yang efisien dibandingkan dengan observasi ataupun wawancara. Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan daftar pertanyaan yang penulis susun berdasarkan permasalahan untuk mendapatkan data dari objek penelitian. (Yusi dan Idris, 2016)

Dalam hal ini, yang menjadi sasaran kuisisioner adalah karyawan SOGM PT Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. Dimana kuisisioner akan diberikan kepada sebagian karyawan SOGM PT Perkebunan Minanga Ogan untuk mengetahui apakah karyawan

SOGM PT Perkebunan Minanga Ogan telah menerapkan perilaku disiplin dan telah menerapkan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja dengan menggunakan alat pelindung diri (APD).

2. Riset Kepustakaan

Mengumpulkan teori-teori manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan penelitian ini yang nantinya akan digunakan sebagai dasar untuk menganalisa permasalahan yang ada.

1.5.4 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Menurut Kuncoro (dalam Yusi dan Idris, 2016) populasi adalah suatu kelompok elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan.

Dalam hal ini yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan SOGM PT Perkebunan Minanga Ogan Baturaja sebanyak 120 karyawan. Data ini didapat dari daftar nama karyawan SOGM PT Perkebunan Minanga Ogan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Maka dalam penulisan laporan ini yang dijadikan sampel adalah karyawan SOGM PT Perkebunan Minanga Ogan. Cara penarikan sampel yang digunakan dalam penulisan laporan ini adalah dengan menggunakan rumus Slovin menurut Sugiyono (2016).

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

N = Ukuran sampel/ Jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir, $e = 0,1$

$$n = \frac{120}{1 + 120(0,1)^2}$$

$$n = \frac{120}{1 + 1,2}$$

$$n = 54,5 \text{ dibulatkan menjadi } 55$$

Jadi, jumlah sampel yang akan diambil adalah 55 orang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2017) Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah probability sampling yaitu dengan memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel dalam penelitian. Jenis teknik sampling yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling* karena data populasi memiliki kelompok jabatan yaitu operator, *oil man*, mandor, tukang mekanik dan listrik, analis, satpam, kerani produksi, sampel boy, kerani gudang, *sorter*, *office boy*, kepala gudang. Jadi, setiap jabatan tersebut akan diambil perwakilan sebagai sampel.

Menurut Sugiyono (2017) *Proportionate stratified random sampling* merupakan jenis teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/ unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Rumus yang digunakan untuk pengambilan sampel ini adalah (jumlah populasi kelas / jumlah keseluruhan populasi)x jumlah sampel.

Berikut ini perhitungan dengan menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*

Tabel 1.4
Perhitungan Teknik Proportionate Stratified Random sampling

Nama Jabatan	Jumlah Populasi Kelas	Jumlah Sampel
Operator	63	28
Kamlap	2	1
Oil Man	2	1
Mandor	5	2
Tukang Mekanik	6	3
Tukang Listrik	2	1
Tukang Las	2	1
Analisis	2	1
Satpam	5	2
Kerani	8	4
Sampel Boy	6	3
Sorter	2	1
Sortasi	6	3
Office Boy	5	2
Gudang	2	1
Danru	2	1
	120	55

Sumber: Data Primer Diolah

Dari Tabel 1.4, dapat dilihat bahwa jumlah sampel dari setiap jabatan berbeda sesuai dengan jumlah populasi kelas yang ada.

1.5.5 Teknik Analisis Data

Penulis menggunakan dua teknik analisis adalah teknik analisis kuantitatif dan teknik analisis kualitatif, yaitu:

1. Teknis Analisis Kualitatif

Menurut Yusi dan Idris (2009) “Data kualitatif adalah data yang tidak dapat diukur dalam skala numerik”. Metode analisa data kualitatif digunakan untuk menjelaskan mengenai penerapan

disiplin kerja dan K3 yang ada pada SOGM PT Perkebunan Minanga Ogan. Dalam pembahasan, penulis membahas mengenai pengaruh disiplin kerja dan K3 terhadap kinerja karyawan dan hal-hal apa saja yang perlu dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja dan penerapan K3.

2. Teknik Analisis Kuantitatif

Manurut Yusi dan Idris (2009) “Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka”. Objek yang diteliti dalam penulisan laporan akhir ini adalah Karyawan SOGM PT Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. Data yang diperoleh akan terlihat dari hasil penyebaran kuisisioner yang akan dibagikan nantinya. Dalam perhitungan kuisisioner, penulis menggunakan SPSS (*Statistical Package for the Sosial Sciencces*) agar mempermudah penulis dalam menghitung kuisisioner dan menggunakan perhitungan regresi linear berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan SOGM PT Perkebunan Minanga Ogan.

1.5.6 Variabel Penelitian

1.5.6.1 Definisi Variabel Konsep

Konsep yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kajian yang menganalisis dimensi-dimensi dari kedisiplinan, keselamatan dan kesehatan kerja dan kinerja.

a. Disiplin

Menurut Rivai (2005), disiplin kerja dapat dilihat dari beberapa komponen berikut:

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikurti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan

3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan yang memiliki tingkat kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien

5. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga kerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

b. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Berdasarkan teori tiga faktor yang menyebutkan bahwa aspek-aspek keselamatan dan kesehatan kerja (Anoraga, 2005) antara lain:

1. Lingkungan kerja

Faktor-faktor keadaan lingkungan kerja yang penting untuk diperhatikan adalah penerangan, suhu dan sirkulasi udara, kebisingan serta fasilitas umum perusahaan

2. Mesin dan alat-alat kerja

Kesalahan dapat terletak pada mesin yang letaknya salah, tidak dilengkapi dengan alat pelindung, dan alat-

alat kerja yang telah rusak atau terlalu tua dan alat pelindung perseorangan telah rusak

3. Manusia

Kesalahan manusia yang dapat menimbulkan kecelakaan meliputi sikap yang tidak wajar, seperti tidak mengindahkan instruksi kerja, lalai, tidak memakai alat pelindung diri, serta tidak kooperatif, kondisi fisik yang kurang sehat, dan kurangnya kecakapan dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan.

c. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2001) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain:

1. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
2. Tanggung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
3. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, manilai,

menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.

4. Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
5. Ketaatan, yaitu kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

1.5.6.2 Definisi Operasional

Dalam setiap indikator yang akan diteliti, tentunya memiliki variabel yang menjelaskan secara lebih detail konsep dari setiap indikator yang akan diteliti. Adapun penjelasannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.5
Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Item
Disiplin	Kehadiran	Jam masuk kerja
		Jam pulang kerja
		Tingkat kehadiran kerja
	Ketaatan Pada Peraturan Kerja	Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab
		Menyikapi peraturan kerja
	Ketaatan Pada Standar Kerja	Prosedur Kerja
Tingkat Kewaspadaan Tinggi	Kehati-hatian dalam bekerja	
Etika	Sopan santun dengan lingkungan kerja	

Lanjutan Tabel 1.5

Variabel	Indikator	Item
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Lingkungan Kerja	Penerangan
		Suhu
		Kebisingan
		Fasilitas umum
	Mesin dan alat alat kerja	Tempat penyimpanan peralatan kerja
		Alat pelindung diri
		Kondisi mesin dan alat kerja
	Manusia	Kelengkapan alat pelindung diri
		Kondisi fisik
Kecakapan		
Kinerja	Kualitas kerja	Hasil kerja
		Ketelitian
		Kemampuan
	Kuantitas kerja	Volume kerja
	Tanggung jawab	Tidak menunda pekerjaan
		Sikap dalam bekerja
	Inisiatif	Memiliki inisiatif
	Kerjasama	Komunikasi dengan rekan kerja
Ketaatan	Kepatuhan karyawan terhadap peraturan kerja	

Sumber: Data Primer Diolah

Dimensi yang telah dijabarkan ke dalam indikator akan menghasilkan berbagai item pertanyaan yang dijadikan sebagai instrumen penelitian.

1.5.7 Uji Validitas dan Reabilitas Variabel

1. Validitas

Menurut Yusi dan Idris (2016) “validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen.”

Jadi, uji validitas dilakukan untuk memastikan pertanyaan-pertanyaan pada kuisisioner sudah tepat dan tidak perlu untuk diperbaiki serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Cara penilaiannya dengan melihat r tabel dan mencari nilai r hitung dari hasil kuisisioner. Melihat r tabel dengan cara $Df = \text{Jumlah responden} - 2$. Apabila nilai r hitung $>$ r tabel maka instrumen tersebut dapat dinyatakan valid. Sebaliknya, apabila r hitung $<$ r tabel maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016) suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti objek yang sama atau peneliti dalam kurun waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda.

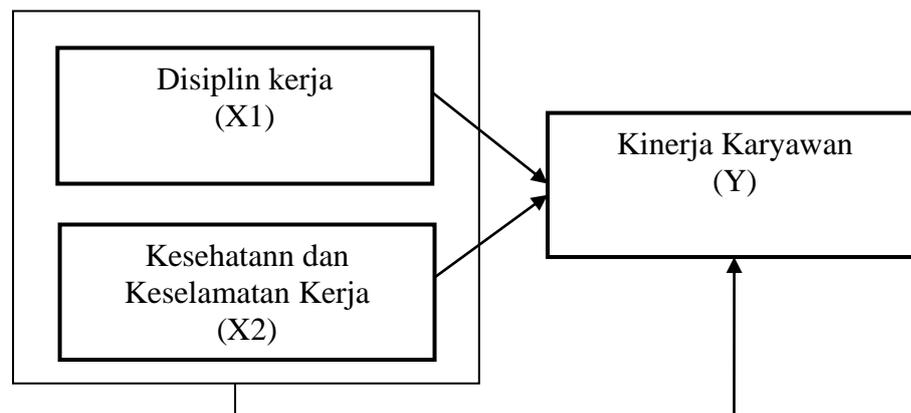
Jadi, uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan alat ukur yang digunakan dapat dipercaya dan tetap konsisten jika pengukuran dilakukan lebih dari satu kali. Hasil pengujian dapat dilihat dari *cronbach's alpha*. Apabila nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari r tabel, maka instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel atau konsisten. Sebaliknya, apabila nilai *cronbach's alpha* lebih kecil dari r tabel, maka instrumen tersebut dikatakan tidak konsisten.

1.5.8 Teknik Pengolahan Data

Teknik yang digunakan untuk mengolah data adalah teknik analisis statistik, melalui SPSS versi 23.0 (*Statistical Package For Social Sciences*).

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel bebas 1 (*Independent*) yaitu disiplin
2. Variabel bebas 2 (*Independent*) yaitu keselamatan dan kesehatan kerja
3. Variabel terikat (*Dependent*) yaitu kinerja karyawan



Gambar 1.2

Kerangka Berpikir

Hipotesis :

Menurut Sugiyono (2009) “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.”

Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Selanjutnya untuk hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

- H_{01} : Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan SOGM PT Perkebunan Minanga Ogan Baturaja
- H_1 : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan SOGM PT Perkebunan Minanga Ogan Baturaja

- H₀₂ : Tidak terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan SOGM PT Perkebunan Minanga Ogan Baturaja
- H₂ : Terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan SOGM PT Perkebunan Minanga Ogan Baturaja
- H₀₃ : Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan SOGM PT Perkebunan Minanga Ogan Baturaja
- H₃ : terdapat pengaruh disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan SOGM PT Perkebunan Minanga Ogan Baturaja.

Adapun teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

1.5.8.1 Regresi Linear Berganda

Menurut Yusi dan Idris (2009) “Dalam regresi berganda terdapat satu variabel terikat dengan lebih dari satu variabel bebas yang mempengaruhinya”.

Menurut Sugiyono (2016) “Analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen”. Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

b₁, b₂ = Koefisien regresi

- e = error term
X1 = Disiplin kerja
X2 = Keselamatan dan kesehatan kerja

1.5.8.2 Uji t (Parsial)

Menurut Gozhali (2016) “Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.”

Cara melakukan uji t adalah dengan melihat t_{tabel} dan mencari nilai t_{hitung} . Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh variabel X secara parsial terhadap variabel Y. Sebaliknya, jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara parsial terhadap variabel Y.

1.5.8.3 Uji F (Simultan)

Menurut Ghazali (2016) uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

Cara melakukan uji F adalah dengan melihat F tabel dan mencari nilai F hitung. Jika nilai F hitung $>$ F tabel, maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Sebaliknya, jika nilai F hitung $<$ F tabel, maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

1.5.8.4 Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2016), uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam

menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Klasifikasi koefisien korelasi *product moment* adalah sebagai berikut:

- 0 : Tidak ada korelasi
- 0 – 0,49 : Korelasi lemah
- 0,50 : Korelasi moderat
- 0,51 – 0,99 : Korelasi kuat
- 1,0 : Korelasi sempurna

1.5.9 Skala Pengukuran

Penulisan menggunakan skala Likert untuk digunakan dalam perhitungan kuisisioner. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Menurut Ghozali (2005) “Skala Likert adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban”, dengan pilihan sebagai berikut:

Tabel 1.6
Skala Likert

Pernyataan		Skor
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Cukup Setuju	CS	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Skala Likert ini dibuat sebagai pilihan jawaban pada kuisisioner yang penulis buat, dan hasil jawaban akan diolah sebagai pembahasan untuk memperoleh jawaban dari permasalahan yang ada.