

## **BAB V**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Profil Singkat**

Indonesia dan Jepang telah bermitra untuk menciptakan PT Sermani Steel. Korporasi sektor ini didirikan di Makassar, Level 1 Sulawesi Selatan, tepatnya di Jalan Urip Sumohardjo Km. 7 Tello Baru, Kecamatan Panakukang. Berdasarkan Surat Izin Presiden Republik Indonesia No. B47/Pres/5/1969 dan Surat Izin Menteri Perindustrian No. 271/M/SK/VI/1969, keduanya tertanggal 10 Juni 1969, didirikanlah perusahaan ini.

Pada tanggal 12 Agustus 1969, PT. Pembangunan fisik Sermani Steel sedang berlangsung. Saat itu peletakan batu pertama pondasi sebagai tanda pembangunan pabrik telah dimulai. Berikut spesifikasi yang digunakan dalam pembangunan struktur pabrik dan ruang kantor saat ini:

- a. Luas tanah :2 Ha
- b. Unit mesin: Galvanizing lane

Meskipun PT. Peluncuran resmi Sermani Steel adalah pada tanggal 24 Oktober 1970, operasi uji coba untuk memproduksi lembaran seng dimulai pada tanggal 24 Agustus. Pada tanggal 1 September 1970, Operasi Komersial diluncurkan dengan kapasitas produksi tahunan maksimum 1.500 ton.

Dengan persetujuan Menteri Perindustrian melalui Surat Keputusan No. 476/M/SK/121976 tanggal 31 Desember 1976, pada tahun 1976 dilakukan perluasan atau peningkatan kapasitas produksi di PT. Sermani Steel karena masa depannya yang menjanjikan. Pada tahun 2001, dua perusahaan besar Jepang, Nippon Kokan Kabushiki Kaisha dan Kawasaki Steel Corporation, bergabung untuk membentuk JFE Steel Corporation, yang menjadikan "Steel dan Engineering" sebagai bisnis utamanya. Untuk meningkatkan posisinya di peta perdagangan umum global pada tahun 2001, Marubeni Incorporation bergabung dengan Itochu Steel Incorporation (MISI) pada saat yang sama dan mengubah namanya menjadi Marubeni Itochu Steel Incorporation.

Dengan informasi pemegang saham berikut, PT. Sermani Steel terus mengembangkan dan meningkatkan kapasitas produksinya menjadi 24.000 ton per tahun:

1. H. Suada Sjamsuddin sebesar 51%
2. JFE Steel Corporation –Japan sebesar 245%
3. Marubeni Itochu Steel Corporation\_Japan sebesar 245%

Untuk mengelola mesin-mesin yang digunakan, PT. Proses produksi Sermani Steel menggunakan metode produksi layout. Karena fasilitas produksi diatur dengan cara seperti garis agar sesuai dengan proses manufaktur dari bahan mentah hingga barang jadi, tata letak produksi sering disebut sebagai tata letak lini. Pola ini biasanya

digunakan oleh satu jenis perusahaan dan satu jenis barang. Produk standar yang diproduksi dalam jumlah yang cukup diproduksi.

Dalam proses pembuatannya, PT. Sermani Steel menciptakan dua jenis seng yaitu seng metalik dan seng plat (slippery zinc), yang keduanya berukuran sesuai dengan Standar Nasional Indonesia SNI 07-2053-1995 dan disesuaikan dengan tuntutan masyarakat. Garis geser dan galvanisasi adalah fase proses produksi pelat seng, sedangkan proses berikut terlibat dalam produksi seng bergelombang: *Shearing Line*, *Galvanizing Line*, dan *Corrugation Line*.

Keterangan:

Coil = Baja Gulung.

S1 = Shearing Line.

GL = Galvanizing Line.

C1 = Corrugation Line.

SP = Seng Plat.

SG = Seng Gelombang.

Bahan – bahan yang di gunakan sebagai bahan baku untuk menghasilkan setiap produk di datangkan dari Jepang, Australia, dan Krakatau Steel Ciligon (jawa barat). Adapun bahan baku dapat di perinci sebagai berikut:

1. Lembaran baja bergulir hitam, yang datang dalam bentuk lembaran yang dipotong atau digulung dan beratnya dua hingga empat ton per gulungan, diimpor.

2. *Zinc Igot* (Seng batangan) digunakan sebagai pelapis seng.

Sedangkan komponen yang digunakan sebagai pembantu seng antara lain:

- a. *Antimony Igot* (Batangan pengerasan campuran logam) gunakan batang pengerasan logam (lembaran lapisan seng).
- b. *Ammonium Chlorida* untuk mencerahkan warna baja lapis seng dan mempercepat perendaman *Hydrochlore Acid* (ACL/Air Raksa) yang akan di gunakan untuk menghilangkan lapisan karat.
- c. *Lion Cleaner* Ini akan menghentikan minyak bocor ke permukaan lembaran baja berlapis seng.
- d. *Chromic Acid* (Asam Khromi) sebagai karatan baja lembaran lapis seng pencegah
- e. *Lead Igot* (Tima Hitam) sebagai pembersih untuk galvanizing (kotoran dari mesin masak) yang terdapat pada permukaan seng berlapis.
- f. *Light Oildipoles* untuk menerangi lembaran berlapis seng
- g. *Heavy* (minyak berat)
- h. *Lubricating Oil* Lembaran berlapis seng diminyaki.

Dengan bahan baku yang tersedia, maka produksi baja lembar lapis seng di proses melalui tahap – tahap sebagai berikut:

a. Shearing Line

Lembaran baja dibuat seperti koil dan digerakkan oleh

mobil coil sebelum ditempatkan ke dalam gulungan gulungan, yang menghilangkan gulungan. Ujung kumparan kemudian dihubungkan ke leveler, yang mengontrol kecepatan gerakan. Setelah itu, coil ditempatkan di pit (area) di sebelah feed roll atau di area di mana pengukuran coil akan dipotong. Permintaan akan menentukan berapa lama item tersebut. Kecepatan maksimum adalah 60 M/menit. Produksi bulanan maksimum adalah 2.700ton lembaran baja canai. Inspection Conveyor (alat pemeriksa) menerima gulungan yang telah dipotong menjadi beberapa bagian dan memeriksanya dari kebocoran atau lipatan. Lembaran baja yang rusak keluar melalui penolak (mekanisme pembatalan), tetapi lembaran yang utuh tetap berada di dalam.

#### b. Galvanizing Line

Pada titik ini, lembaran baja potong garis geser secara rutin didorong lembaran demi lembaran dari meja makan ke dalam bak pembersih, yang berisi air pembersih yang dicampur dengan air panas pada suhu 80oC atau lebih tinggi, untuk membilas permukaan lembaran baja dan mungkin singkirkan pembersih dan sisa minyak yang mungkin masih menempel. Untuk menghilangkan karat yang mungkin menempel pada permukaan baja, lembaran baja juga ditempatkan ke dalam dua bak berisi asam klorida (HCL lama), yang kemudian direndam

kembali dalam air panas bersuhu 70°C.

Mungkin masih ada endapan air sadah pada permukaan baja lembaran setelah dibilas pada suhu hingga sekitar 80°C, yang selanjutnya dibawa oleh meja makan melalui gulungan masuk dan panci pemandu. Kemudian setelah melalui proses galvanizing atau dilapisi dengan seng menggunakan coating roll dikeluarkan dari galvanizing pot (zinc coating roll). Lembaran baja berlapis seng diangkut oleh konveyor pendingin dan kemudian melewati Drum Spangle (dye drum) untuk membuat bunga di permukaannya. Setelah ini, ditempatkan dalam bak pendingin untuk mendinginkan dan membilasnya. Lembaran berlapis seng ditempatkan ke dalam bak setelah pengeringan. Asam Kromat untuk mencegah karat putih pada permukaan lembaran seng baja, diikuti dengan pengeringan.

#### c. Corrugation Line

lembaran baja potong garis geser secara rutin didorong lembaran demi lembaran dari meja makan ke dalam bak pembersih, yang berisi air pembersih yang dicampur dengan air panas diambil dari langkah sebelumnya dan digelombang menggunakan mesin gelombang dengan dua jenis gelombang yang berbeda yaitu gelombang besar dan gelombang kecil. Gudang barang jadi menerima baja bergelombang dengan lapisan seng. Setiap departemen diberi tanggung jawab untuk mengontrol barang

jadi yang diproduksi setiap harinya (Shearing Line, Galvanizing Line, dan Corrugation Line).

## **2. Visi, Filofosi dan Nilai Perusahaan**

a. Visi PT.Sermani Steel Corporation Makassar, yaitu:

- 1) Menjadi produsen baja lembaran lapis seng kelas *dunia (become world class galvanized coated steel produce)*.
- 2) Sebagai produsen baja lapis seng dengan kualitas nasional dan internasional dan harga yang kompetitif.

b. Filosofi PT.Sermani Steel Corporation Makassar, yaitu:

- 1) Kepuasan pelanggan.
- 2) Kepuasan pemegang saham.

c. Nilai perusahaan PT.Sermani Steel Corporation makassar, yaitu:

- 1) Inovatif dan efisien
- 2) Berpikir cerdas dan bertindak cepat
- 3) Ketulusan
- 4) Kesadaran Lingkungan

## **B. Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan kuesioner kepada pekerja diperoleh hasil sebagai berikut:

## 1. Karakteristik Pekerja

### a. Umur

**Tabel 5.1**  
**Distribusi Karakteristik Pekerja Berdasarkan Umur Pekerja pada PT.Sermani Steel Corporation Makassar**

Umur	Frekuensi	Persen
21-40	46	70,8
41-60	19	29,2
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer 2023.*

Berdasarkan distribusi pekerja menurut umur pada tabel 5.1 menunjukkan bahwa dari 65 pekerja jumlah pekerja yang terbanyak berumur 21-40 tahun sebanyak 46 pekerja (70,8%) dan jumlah pekerja terkecil yaitu berumur 41-60 tahun sebanyak 19 pekerja (29,2%).

### b. Masa Kerja

**Tabel 5.2**  
**Distribusi Karakteristik Pekerja Berdasarkan Masa Kerja Pekerja Pada PT.Sermani Steel Corporation Makassar**

Masa Kerja	Frekuensi	Persen
0-10 Tahun	32	49.2
11-20 Tahun	27	41.5
21-30 Tahun	6	9.2
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer 2023.*

Berdasarkan distribusi pekerja menurut umur pada tabel 5.2 menunjukkan bahwa dari 65 pekerja jumlah pekerja terbanyak pada masa kerja 0-10 tahun sebanyak 32 pekerja (49,2%) dan jumlah terkecil pada masa kerja pekerja yaitu 21-30 tahun sebanyak 6 pekerja (9,2%).



c. Pendidikan

**Tabel 5.3**  
**Distribusi Karakteristik Pekerja Berdasarkan Pendidikan**  
**Pekerja Pada PT.Sermani Steel Corporation Makassar**

Pendidikan	Frekuensi	Persen
SMP	3	4.6
SMA/SMK/STM	57	87.7
S1	5	7.7
Total	65	100

Sumber: Data Primer 2023.

Berdasarkan distribusi pekerja menurut pendidikan pada tabel 5.3 menunjukkan bahwa dari 65 pekerja jumlah pekerja yang terbanyak memiliki pendidikan SMA sebanyak 57 pekerja (87.7%) dan jumlah pekerja terkecil yaitu memiliki tingkat pendidikan terakhir SMP sebanyak 3 pekerja (4.6%).

2. Analisa Univariat

a. Komunikasi Pesan K3

**Tabel 5.4**  
**Distribusi Frekuensi Komunikasi Pesan K3 Pada**  
**PT.Sermani Steel Corporation Makassar**

Komunikasi Pesan K3	Frekuensi	Persen
Baik	31	47.7
Kurang	34	52.3
Total	65	100

Sumber: Data Primer 2023.

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan bahwa pekerja dengan komunikasi pesan K3 yang baik mempunyai distribusi frekuensi sebanyak 31 pekerja (47.4%), sedangkan pekerja dengan

komunikasi pesan K3 yang kurang mempunyai distribusi frekuensi sebanyak 34 pekerja (52.3%).

b. Pengawasan K3

**Tabel 5.5**  
**Distribusi Frekuensi Pengawasan K3 pada PT.Sermani Steel Corporation Makassar**

<b>Pengawasan K3</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persen</b>
Baik	32	49.2
Kurang	33	50.8
Total	65	100

*Sumber: Data Primer 2023.*

Berdasarkan tabel 5.5 menunjukkan bahwa pekerja dengan pengawasan K3 yang baik mempunyai distribusi frekuensi sebanyak 32 pekerja (49.2%), sedangkan pekerja dengan pengawasan K3 yang kurang mempunyai distribusi frekuensi sebanyak 33 pekerja (50.8%).

c. Pelatihan K3

**Tabel 5.6**  
**Distribusi Frekuensi Pelatihan K3 pada PT.Sermani Steel Corporation Makassar**

	<b>Frekuensi</b>	<b>Persen</b>
Terlaksana	30	46.2
Kurang Terlaksana	35	53.8
Total	65	100

*Sumber: Data Primer 2023.*

Berdasarkan tabel 5.6 menunjukkan bahwa pekerja dengan pelatihan K3 yang terlaksana mempunyai distribusi frekuensi sebanyak 30 pekerja (46.2%), sedangkan pekerja dengan pengawasan K3 yang kurang terlaksana mempunyai distribusi frekuensi sebanyak 35 pekerja (53.8%).

d. Inspeksi dan penyelidikan kecelakaan

**Tabel 5.7**  
**Distribusi Frekuensi inspeksi dan penyelidikan kecelakaan K3 pada PT.Sermani Steel Corporation Makassar**

<b>Inspeksi Dan Penyelidikan kecelakaan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persen</b>
Terlaksana	55	84.6
Kurang Terlaksana	10	15.4
Total	65	100

*Sumber: Data Primer 2023.*

Berdasarkan tabel 5.7 menunjukkan bahwa pekerja dengan Inspeksi dan Penyelidikan Kecelakaan yang terlaksana mempunyai distribusi frekuensi sebanyak 55 pekerja (84.6%), sedangkan pekerja dengan Inspeksi dan Penyelidikan Kecelakaan yang kurang terlaksana mempunyai distribusi frekuensi sebanyak 10 pekerja (15.4%).

e. Komitmen Perusahaan

**Tabel 5.8**  
**Distribusi Frekuensi Komitmen Perusahaan pada PT.Sermani Steel Corporation Makassar**

<b>Komitmen Perusahaan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persen</b>
Baik	55	84.6
Kurang	10	15.4
Total	65	100

*Sumber: Data Primer 2023.*

Berdasarkan tabel 5.8 menunjukkan bahwa pekerja dengan Komitmen Perusahaan yang terlaksana mempunyai distribusi frekuensi sebanyak 55 pekerja (84.6%), sedangkan pekerja dengan komitmen perusahaan yang kurang terlaksana mempunyai distribusi frekuensi sebanyak 10 pekerja (15.4%).

f. Kebijakan dan Disiplin K3

**Tabel 5.9**  
**Distribusi Frekuensi Kebijakan dan Disiplin K3 pada PT.Sermani Steel Corporation Makassar**

<b>Kebijakan dan Disiplin K3</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persen</b>
Baik	38	58.5
Kurang baik	27	41.5
Total	65	100

*Sumber: Data Primer 2023.*

Berdasarkan tabel 5.9 menunjukkan bahwa pekerja dengan kebijakan dan disiplin K3 yang baik mempunyai distribusi frekuensi sebanyak 38 pekerja (58.5%), sedangkan pekerja dengan kebijakan dan disiplin K3 yang kurang baik mempunyai distribusi frekuensi sebanyak 27 pekerja (41.5%).

g. Produktivitas Kerja

**Tabel 5.10**  
**Distribusi Frekuensi produktivitas kerja pada PT.Sermani Steel Corporation Makassar**

<b>Produktivitas Kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persen</b>
Baik	28	43.1
Kurang	37	56.9
Total	65	100

*Sumber: Data Primer 2023.*

Berdasarkan tabel 5.10 menunjukkan bahwa pekerja dengan produktivitas yang baik mempunyai distribusi frekuensi sebanyak 28 pekerja (43.1%), sedangkan pekerja dengan produktivitas kerja kurang mempunyai distribusi frekuensi sebanyak 37 pekerja (56.9%).

3. Analisis Bivariat

a. Hubungan Penerapan Komunikasi Pesan K3 terhadap Produktivitas Kerja

**Tabel 5.11**  
**Hubungan Penerapan Komunikasi Pesan K3 Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT.Sermani Steel Corporation Makassar.**

Penerapan Komunikasi Pesan K3	Produktivitas Kerja				Total		P Value
	Efektif		Kurang Efektif		n	%	
	n	%	N	%			
Baik	18	58.1%	13	41.9%	31	100	0.038
Kurang	10	29.4%	24	70.6%	34	100	
Total	28	43.07%	37	56.92%	65	100	

*Sumber: Data Primer 2023.*

Berdasarkan tabel 5.11 menunjukkan bahwa dari hasil yang didapatkan pekerja yang menilai penerapan komunikasi pesan K3 yang baik dan memiliki produktivitas kerja yang efektif sebanyak 18 pekerja (58.1%). Sedangkan pekerja yang menilai penerapan komunikasi pesan K3 yang kurang dan memiliki produktivitas yang kurang efektif sebanyak 13 pekerja (41.9%). Untuk yang menilai penerapan komunikasi pesan K3 yang kurang dan memiliki produktivitas yang kurang efektif sebanyak 24 pekerja (70.6%), sedangkan yang menilai penerapan komunikasi pesan K3 yang kurang dan memiliki produktivitas kerja yang efektif hanya 10 pekerja (29.4%).

Dari hasil uji statistik dengan menggunakan chi square diperoleh p value sebesar 0.038, karena nilai probabilitas  $\alpha < 0,05$

maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti ada hubungan antara penerapan komunikasi pesan K3 terhadap produktivitas kerja pada pekerja PT.Sermani Steel Corporation Makassar.

b. Hubungan Penerapan Pengawasan K3 Terhadap Produktivitas Kerja

**Tabel 5.12**  
**Hubungan Penerapan Pengawasan K3 Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT.Sermani Steel Corporation Makassar**

Penerapan Pengawasan K3	Produktivitas Kerja				Total		P Value
	Efektif		Kurang Efektif		n	%	
	n	%	N	%			
Baik	19	59.4%	13	40.6%	32	100	0.018
Kurang	9	27.3%	24	72.7%	33	100	
Total	28	43.07%	37	56.92%	65	100	

Sumber: Data Primer 2023.

Berdasarkan tabel 5.12 menunjukkan bahwa dari hasil yang didapatkan pekerja yang menilai penerapan pengawasan K3 yang baik dan memiliki produktivitas kerja yang efektif sebanyak 19 pekerja (59.4%). Sedangkan pekerja yang menilai penerapan pengawasan K3 yang kurang dan memiliki produktivitas yang kurang efektif sebanyak 13 pekerja (40.6%). Untuk yang menilai penerapan pengawasan K3 yang kurang dan memiliki produktivitas yang kurang efektif sebanyak 24 pekerja (72.7%), sedangkan yang menilai penerapan pengawasan K3 yang kurang dan memiliki produktivitas kerja yang efektif hanya 9 pekerja (27.3%).

Dari hasil uji statistik dengan menggunakan chi square diperoleh p value sebesar 0.018, karena nilai probabilitas  $\alpha < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti ada hubungan antara

penerapan pengawasan K3 terhadap produktivitas kerja pada pekerja PT.Sermani Steel Corporation Makassar.

c. Hubungan Penerapan Pelatihan K3 Terhadap Produktivitas Kerja

**Tabel 5.13**  
**Hubungan Penerapan Pelatihan K3 Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT.Sermani Steel Corporation Makassar**

Penerapan Pelatihan K3	Produktivitas Kerja				Total		P Value
	Efektif		Kurang Efektif		N	%	
	n	%	n	%			
Baik	18	60.0%	12	40.0%	30	100	0.021
Kurang	10	28.6%	25	71.4%	35	100	
Total	28	43.07%	37	56.92%	65	100	

Sumber: Data Primer 2023.

Berdasarkan tabel 5.13 menunjukkan bahwa dari hasil yang didapatkan pekerja yang menilai penerapan pelatihan K3 yang baik dan memiliki produktivitas kerja yang efektif sebanyak 18 pekerja (60.0%). Sedangkan pekerja yang menilai penerapan pelatihan K3 yang kurang dan memiliki produktivitas yang kurang efektif sebanyak 12 pekerja (40.0%). Untuk yang menilai penerapan pelatihan K3 yang kurang dan memiliki produktivitas yang kurang efektif sebanyak 25 pekerja (71.4%), sedangkan yang menilai penerapan pelatihan K3 yang kurang dan memiliki produktivitas kerja yang efektif hanya 10 pekerja (28.6%).

Dari hasil uji statistik dengan menggunakan chi square diperoleh p value sebesar 0.021, karena nilai probabilitas  $\alpha < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti ada hubungan antara

penerapan pelatihan K3 terhadap produktivitas kerja pada pekerja PT.Sermani Steel Corporation Makassar.

d. Hubungan Penerapan Inspektif dan Penyelidikan Kecelakaan Terhadap Produktivitas Kerja

**Tabel 5.14**  
**Hubungan Penerapan Inspektif dan Penyelidikan Kecelakaan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT.Sermani Steel Corporation Makassar**

Penerapan inspektif dan penyelidikan kecelakaan	Produktivitas Kerja				Total		P Value
	Efektif		Kurang Efektif		N	%	
	n	%	n	%			
Baik	24	43.6%	31	56.4%	55	100	1.000
Kurang	4	40.0%	6	60.0%	10	100	
Total	28	43.07%	37	56.92%	65	100	

Sumber: Data Primer 2023.

Berdasarkan tabel 5.14 menunjukkan bahwa dari hasil yang didapatkan pekerja yang menilai penerapan inspektif dan penyelidikan kecelakaan yang baik dan memiliki produktivitas kerja yang efektif sebanyak 24 pekerja (43.6%). Sedangkan pekerja yang kurang dan memiliki produktivitas yang kurang efektif sebanyak 31 pekerja (56.4%). Untuk yang menilai penerapan inspektif dan penyelidikan kecelakaan yang kurang dan memiliki produktivitas yang kurang efektif sebanyak 6 pekerja (60.0%) sedangkan yang menilai penerapan inspektif dan penyelidikan kecelakaan yang kurang dan memiliki produktivitas yang efektif hanya 4 pekerja (40.0%).

Dari hasil uji statistik dengan menggunakan chi square diperoleh p value sebesar 1.000, karena nilai probabilitas  $\alpha < 0,05$



maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti tidak ada hubungan antara penerapan inspektif dan penyelidikan kecelakaan terhadap produktivitas kerja pada pekerja PT. Sermani Steel Corporation Makassar.

- e. Hubungan Penerapan Komitmen Perusahaan Terhadap Produktivitas Kerja

**Tabel 5.15**  
**Hubungan Penerapan Komitmen Perusahaan Terhadap Produktivitas Kerja pada PT.Sermani Steel Corporation Makassar**

Penerapan komitmen perusahaan	Produktivitas Kerja				Total		P Value
	Efektif		Kurang Efektif		n	%	
	n	%	n	%			
Baik	22	40.0%	33	60.0%	55	100	0.306
Kurang	6	60.0%	4	40.0%	10	100	
Total	28	43.07%	37	56.92%	65	100	

*Sumber: Data Primer 2023.*

Berdasarkan tabel 5.15 menunjukkan bahwa dari hasil yang didapatkan pekerja yang menilai penerapan komitmen perusahaan yang baik dan memiliki produktivitas kerja yang efektif sebanyak 22 pekerja (40.0%). Sedangkan pekerja yang kurang dan memiliki produktivitas yang kurang efektif sebanyak 33 pekerja (60.0%). Untuk yang menilai penerapan komitmen perusahaan yang kurang dan memiliki produktivitas yang kurang efektif sebanyak 4 pekerja (40.0%) sedangkan yang menilai penerapan komitmen perusahaan yang kurang dan memiliki produktivitas yang efektif hanya 6 pekerja (60.0%).

Dari hasil uji statistik dengan menggunakan chi square diperoleh p value sebesar 0.306, karena nilai probabilitas  $\alpha < 0,05$

maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti tidak ada hubungan antara penerapan inspektif dan penyelidikan kecelakaan terhadap produktivitas kerja pada pekerja PT.Sermani Steel Corporation Makassar.

- f. Hubungan Penerapan Kebijakan dan Disiplin K3 Terhadap Produktivitas Kerja

**Tabel 5.16**  
**Hubungan Penerapan Kebijakan dan Disiplin K3 Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT.Sermani Steel Corporation Makassar**

Penerapan Kebijakan dan Disiplin K3	Produktivitas Kerja				Total		P Value
	Efektif		Kurang Efektif		n	%	
	n	%	n	%			
Baik	21	55.3%	17	44.7%	38	100	0.036
Kurang	7	25.9%	20	74.1%	27	100	
Total	28	43.07%	37	56.92%	65	100	

Sumber: Data Primer 2023.

Berdasarkan tabel 5.16 menunjukkan bahwa dari hasil yang didapatkan pekerja yang menilai penerapan kebijakan dan disiplin K3 yang baik dan memiliki produktivitas kerja yang efektif sebanyak 21 pekerja (55.3%). Sedangkan pekerja yang kurang dan memiliki produktivitas yang kurang efektif sebanyak 17 pekerja (44.7%). Untuk yang menilai penerapan kebijakan dan disiplin K3 yang kurang dan memiliki produktivitas yang kurang efektif sebanyak 20 pekerja (74.1%) sedangkan yang menilai penerapan kebijakan dan disiplin K3 yang kurang dan memiliki produktivitas yang efektif hanya 7 pekerja (25.9%).

Dari hasil uji statistik dengan menggunakan chi square diperoleh p value sebesar 0.036, karena nilai probabilitas  $\alpha < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti ada hubungan antara penerapan kebijakan dan disiplin K3 kecelakaan terhadap produktivitas kerja pada pekerja PT.Sermani Steel Corporation Makassar.

### **C. Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan penerapan terhadap produktivitas kerja di PT.Sermani Steel Corporation Makassar. Variabel yang diteliti yaitu komunikasi pesan K3, pelatihan K3, pengawasan K3, inspektif dan penyelidikan kecelakaan, komitmen perusahaan, kebijakan dan disiplin K3 sebagai variabel independen. Sedangkan produktivitas kerja sebagai variabel dependen. Adapun pembahasan untuk masing-masing variabel independen berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan selengkapnya sebagai berikut:

#### **1. Hubungan Penerapan Komunikasi Pesan K3 Terhadap Produktivitas**

Komunikasi menjadi sangat penting untuk memulai jalannya suatu pekerjaan. Ada elemen-elemen penting komunikasi yang harus diperhatikan saat merencanakan sebuah strategi komunikasi, yakni komunikator (sumber), pesan, media, tujuan atau sasaran. Komunikasi K3 yang efektif sebagai sarana media untuk menyampaikan pesan karena dapat memberikan pengaruh besar

pada perilaku seseorang untuk memberikan informasi dan juga digunakan sebagai alat untuk melakukan perencanaan dalam mencapai tujuan (Sari dan Soegiarto, 2022). Ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara komunikasi pesan K3 dengan produktivitas kerja di PT.Sermani Steel Corporation ( $p = 0,038$ ).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi pesan K3 yang baik dengan kategori produktivitas yang efektif sebesar 58.1% dan kategori produktivitas tidak efektif sebesar 41.9%, sedangkan komunikasi pesan K3 yang kurang dengan kategori produktivitas yang efektif sebanyak 29.4% dan kategori tidak efektif sebanyak 70.6%. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara komunikasi pesan K3 dengan produktivitas kerja di PT.Sermani Steel Corporation. Hasil tersebut menggambarkan bahwa komunikasi pesan K3 sudah efektif karena sebagian dari pekerja yang menilai efektif dalam komunikasi pesan K3.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh dimana diperoleh dari hasil survei dan observasi langsung mengenai komunikasi K3 dan kinerja terhadap 96 karyawan PT. Karyaindo Sejatitama Kec. Suku Tengah Lakitan Ulu Terawas Kab. Musi Rawas.yang menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yakni nilai  $t_{hitung}$  ( $8.691$ )  $>$   $t_{tabel}$  ( $2.986$ ) yang berarti  $H_0$  ditolak. Dalam penelitian ini juga menyebutkan bahwa hubungan antara variabel komunikasi

dengan kinerja secara parsial dikatakan kuat, jika ada peningkatan komunikasi maka juga akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan (Gunadi, *et al.* 2020) .

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa komunikasi tidak memiliki pengaruh besar terhadap kinerja 40 karyawan PT. IMC Tekno Indonesia dengan nilai  $t_{hitung}$  (0.903) >  $t_{tabel}$  (0.367), Faktor masalah yang terjadi dari tidak berpengaruhnya komunikasi terhadap kinerja hasil dari wawancara responden yaitu kurangnya komunikasi secara langsung dilingkungan office dan tidak dilaksanakannya meeting weekly yang bertujuan untuk mengkomunikasikan informasi perihal pekerjaan setiap minggunya (Muhammad Ali Akbar, Rini Sopyani, Hendi Iskandar, 2022).

Saat melakukan penelitian, komunikasi pesan K3 seperti pemberian safety briefing di pagi hari yang dipimpin oleh personal safety (HSE) di PT. Sermani Steel Makassar untuk mengingatkan tentang potensi bahaya yang ada di tempat kerja dan penggunaan alat pelindung diri sesuai dengan kondisi tempat kerja. Kegiatan ini diterapkan pada bagian produksi masing-masing unit kerja dengan memanfaatkan berbagai media, baik lisan maupun tulisan. Pesan-pesan program K3 disebarakan melalui media cetak, antara lain majalah dinding, poster, buletin lukis, dan rambu Keselamatan atau rambu K3 yang memuat himbauan, anjuran, dan larangan. Selain itu

pekerja juga diberikan akses yang mudah untuk berkomunikasi dengan pihak manajerial, serta merasa puas dengan penyampaian informasi yang diperoleh.

Komunikasi pesan K3 digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan aman. Salah satu cara komunikasi K3 yang digunakan di PT. Sermani Steel Makassar adalah melalui perintah atau arahan yang diberikan kepada seluruh karyawan oleh atasan yang membidangi K3.

## 2. Hubungan Penerapan Pengawasan K3 Terhadap Produktivitas

Pengawasan kerja ialah proses tinjauan dari semua aktivitas guna lebih mengamankan bahwa seluruh kegiatan yang sedang dilaksanakan sesuai dengan rancangan yang sudah ditentukan sebelumnya. Dari penjelasan tersebut disimpulkan bahwa pengawasan kerja ialah proses pengamatan secara sistematis untuk menentukan prosedur pelaksanaan juga maksud rancangan kemudian mengoreksi agar dapat menjamin semua pekerjaan bisa dilakukan sama dengan rancangan yang sudah ditentukan (Harini and Setiawan, 2019).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan K3 yang baik dengan kategori produktivitas yang efektif sebesar 59.4% dan kategori produktivitas tidak efektif sebesar 40.6%, sedangkan pengawasan K3 yang kurang dengan kategori produktivitas yang efektif sebanyak 27.3% dan kategori tidak efektif sebanyak 72.7%.

Ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara pengawasan K3 dengan produktivitas kerja di PT.Sermani Steel Corporation.

Pekerja yang menilai efektif pengawasan K3 karena mereka telah paham dan mampu menerima informasi mengenai pentingnya pengawasan K3 yang baik guna untuk menghasilkan produktivitas kerja, sedangkan pekerja yang menilai kurang efektif pada pengawasan K3 dikarenakan masih ada sebagian kecil pekerja yang menilai bahwa pengawasan K3 seharusnya dilakukan hanya beberapa kali saja dalam seminggu, sehingga mereka jenuh dan bosan dalam mendengarkan informasi mengenai pengawasan K3. Hal tersebut juga disebabkan karena perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap pekerja.

Perusahaan telah menerapkan pengawasan, termasuk pengawasan di lapangan oleh inspektur K3, untuk menurunkan atau meminimalkan risiko kecelakaan kerja secara berkala dan mengingatkan karyawan yang tidak mematuhi aturan yang berlaku sehingga dapat menurunkan tingkat kecelakaan. dan penyakit akibat kerja. Selain itu, pengawasan dilakukan melalui pemeriksaan peralatan seperti alat pemadam kebakaran dan mesin serta hal-hal lain yang mungkin berdampak pada tempat kerja.

Menurut temuan PT. Penelitian Sermani Steel Makassar, lebih banyak orang yang mendapatkan pengawasan K3 yang efektif daripada mereka yang tidak. Pemantauan adalah serangkaian

kegiatan yang digunakan untuk melacak semua tindakan karyawan. Pemantauan juga berfungsi sebagai sarana untuk memberikan umpan balik kepada manajer dan pelaksana program tentang seberapa baik program mereka bekerja. Pengawasan juga dapat dilakukan di tempat kerja dengan terjun ke lapangan dan mengawasi peristiwa, kegiatan, proses, hasil, dan efek dari program yang sedang dilaksanakan.

Produktivitas kerja seorang pegawai akan meningkat apabila dilakukan suatu pengawasan yang tepat. Pengawasan yang tepat adalah pengawasan melekat yang merupakan sarana untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, sebab pengawasan melekat selain dilakukan oleh atasan secara langsung dalam hal pemantauan, pemeriksaan, dan evaluasi juga menggunakan suatu pengendalian manajemen, sehingga fungsi pengawasan melekat dirasakan akan lebih efektif (Sinollah, 2018). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara pengawasan K3 dengan produktivitas kerja di PT.Sermani Steel Corporation ( $p = 0,018$ ).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan di kantor kecamatan sungai punjung samarinda oleh 39 pegawai dengan hasil bahwa variabel pengawasan mempunyai hubungan yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas sebesar 66,9% ( $R= 0.669$ ) berdasarkan uji koefisien determinasi sedangkan untuk sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti



disiplin, motivasi, lingkungan kerja, dan lain-lain (Arum, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Fitriana (2020) yang dilakukan di PT.Remco Palembang dengan penyebaran kuesioner dan wawancara kepada 60 karyawan dengan hasil bahwa pengawasan baik secara simultan ( $p=0,000$ ) ataupun parsial ( $p=0,006$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan di Kantor Inspektorat Kabupaten Kediri kepada 41 orang baik tenaga honorer maupun pegawai negeri sipil telah yang menyatakan bahwa variabel standar pengawasan memberikan pengaruh perubahan yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dikarenakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja adalah penilaian (Sinollah (2018).

### 3. Hubungan Penerapan Pelatihan K3 Terhadap Produktivitas

Faktor yang mempengaruhi produktivitas salah satunya ialah pelatihan yang menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang efektif dan membantu pencapaian tujuan perusahaan. Dengan pelatihan produktivitas kerja pegawai akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik (Karneli, 2023).

Pekerja yang menilai penerapan pelatihan K3 yang baik dan memiliki produktivitas kerja yang efektif sebanyak 18 pekerja

(60.0%). Sedangkan pekerja yang menilai penerapan pelatihan K3 yang kurang dan memiliki produktivitas yang kurang efektif sebanyak 12 pekerja (40.0%). Untuk yang menilai penerapan pelatihan K3 yang kurang dan memiliki produktivitas yang kurang efektif sebanyak 25 pekerja (71.4%), sedangkan yang menilai penerapan pelatihan K3 yang kurang dan memiliki produktivitas kerja yang efektif hanya 10 pekerja (28.6%).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan K3 memiliki hubungan terhadap produktivitas kerja ( $p=0,021$ ). Hal ini berarti bahwa semakin baik pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan maka produktivitas kerja karyawan juga akan semakin meningkat. Dalam hal ini perusahaan PT.Sermani Steel Corporation memberikan pelatihan kepada semua pekerjanya, baik pekerja baru maupun pekerja lama untuk mengetahui tentang bagian-bagian K3 dan apa yang perlu diterapkan. Ilmu pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari program pelatihan, memungkinkan pekerja untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif, efisien dan berkualitas sehingga akan tercapai produktivitas kerja yang tinggi. Setiap pekerja dalam suatu perusahaan diharapkan dapat bekerja secara efektif dan efisien, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Untuk meningkatkan kemampuan karyawan tersebut, dalam suatu perusahaan perlu dilakukan pelatihan. Pelatihan yang diberikan kepada pekerja pada dasarnya bertujuan untuk

memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan terhadap 46 karyawan PDAM Tirta Umbu Kabupaten Nies yang menyatakan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya apabila dilakukan pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan. (Wahyuningsih 2019).

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan terhadap 50 karyawan PT. Medion Jaya Farma Mojokerto yang mendapatkan hasil bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melainkan variabel lain yang memiliki pengaruh, yakni variabel pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa meskipun pelatihan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan apa yang diberikan kepada karyawan, namun belum mampu memberikan dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan (Muttaqiin 2021).

Manfaat pelatihan K3 yang efektif meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pekerja. Mengurangi ketidakhadiran dan pergantian karyawan dengan membantu pekerja dalam melakukan pekerjaan mereka dengan aman tanpa membahayakan kesehatan mereka. Menurut temuan PT. Penelitian Sermani Steel

Makassar, masih ada pegawai yang belum memanfaatkan pelatihan K3 efektif yang disarankan bagi setiap orang yang bekerja, mulai dari pegawai baru hingga pegawai yang lebih senior, untuk meningkatkan kompetensinya. Penyampaian materi kepada tenaga kerja baru yang telah berhasil menyelesaikan masa pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan yang akan dilakukan merupakan bentuk pelatihan yang dilakukan di PT. Sermani Steel Makassar. Karyawan mendapatkan penyuluhan tentang penggunaan Alat Pemadam Api Ringan (APAR) selain pelatihan kerja sehingga dapat memahami kemungkinan bahaya kebakaran, peralatan pemadam kebakaran, bentuk-bentuk kebakaran, dan tata cara pemadaman kebakaran darurat.

#### 4. Hubungan Penerapan Inspeksi dan Penyelidikan Kecelakaan Terhadap Produktivitas

Inspeksi K3 juga diperlukan untuk mendeteksi kemungkinan terjadinya unsafe action dan unsafe condition, Inspeksi K3 adalah salah satu cara untuk mencari solusi permasalahan atau memperkirakan suatu risiko sebelum kecelakaan terjadi dengan cara mengamati dengan seksama, mengenali bahaya dan melakukan penanggulangan dari bahaya tersebut (Kurniawan, Dewi Rahayu, 2020).

Hasil yang didapatkan pekerja yang menilai penerapan inspektif dan penyelidikan kecelakaan yang baik dan memiliki produktivitas kerja yang efektif sebanyak 24 pekerja (43.6%).

Sedangkan pekerja yang kurang dan memiliki produktivitas yang kurang efektif sebanyak 31 pekerja (56.4%). Untuk yang menilai penerapan inspektif dan penyelidikan kecelakaan yang kurang dan memiliki produktivitas yang kurang efektif sebanyak 6 pekerja (60.0%) sedangkan yang menilai penerapan inspektif dan penyelidikan kecelakaan yang kurang dan memiliki produktivitas yang efektif hanya 4 pekerja (40.0%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan inspektif dan penyelidikan kecelakaan tidak memiliki hubungan terhadap produktivitas kerja ( $p=1,000$ ).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan terhadap 111 orang PT.X Unit Serpong Banten yang mengatakan bahwa tidak ada hubungan antara persepsi tentang pelaksanaan inspeksi program K3 terhadap produktivitas kerja, hal ini dikarenakan oleh asumsi karyawan yang berbeda mengenai pelaksanaan inspeksi program K3, maka hubungan antar perusahaan dengan karyawan perlu ditingkatkan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja (Elisabeth (2017)).

Penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan di PT. XYZ Bogor kepada 100 orang karyawan, dimana hasil uji statistik *paired sample t-test* menunjukkan bahwa nilai  $p=0.005$ , maka dikatakan sangat signifikan, karena  $p<0.01$ . Berarti dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan implementasi inspeksi K3 terhadap angka kecelakaan kerja di

PT.Indo Acidamata, Tbk,Kemiri, Kebakkramat, Karanganyar (Harini and Setiawan, 2019)

Inspeksi K3 dilakukan untuk menjamin bahwa di lingkungan tempat kerja selalu dalam kondisi aman, sehat, dan selamat dengan menemukan masalah-masalah serta melakukan analisis risikonya sebelum kerugian terjadi, kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang benar-benar terjadi. Tujuan dari Inspeksi K3 yaitu untuk melakukan pengawasan terhadap bahaya kecelakaan yang bisa dideteksi dari awal sebelum terjadinya kecelakaan kerja dengan sesuai prosedur, standar, serta teknis yang diberikan oleh pihak K3 (Prasetia dan Harianto, 2020).

Menurut Peraturan Pemerintah No: PER. 05/MEN/1996, Bab IV Pasal 5 adalah pemeriksaan secara sistematis dan independen untuk menemukan suatu kegiatan dan hasil-hasil yang berkaitan sesuai dengan peraturan yang direncanakan dan dilaksanakan secara efektif dan cocok untuk mencapai kebijakan serta tujuan perusahaan (Kamdhari and Estralita, 2018).

#### 5. Hubungan Penerapan Komitmen Perusahaan Terhadap Produktivitas

Komitmen perusahaan merupakan keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan atau organisasi serta tujuan organisasi. Yang dimana Komitmen perusahaan adalah suatu keadaan dari anggota organisasi yang terikat aktivitas dan

keyakinan yang merupakan pengaruh dalam produktivitas kerja karyawan yang sangatlah penting yang menjadi alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha karena semakin tingginya produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan berarti laba perusahaan akan semakin meningkat (R. Wua *et al.*, 2022).

Hasil yang didapatkan pekerja yang menilai penerapan komitmen perusahaan yang baik dan memiliki produktivitas kerja yang efektif sebanyak 22 pekerja (40.0%). Sedangkan pekerja yang kurang dan memiliki produktivitas yang kurang efektif sebanyak 33 pekerja (60.0%). Untuk yang menilai penerapan komitmen perusahaan yang kurang dan memiliki produktivitas yang kurang efektif sebanyak 4 pekerja (40.0%) sedangkan yang menilai penerapan komitmen perusahaan yang kurang dan memiliki produktivitas yang efektif hanya 6 pekerja (60.0%).

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terhadap 75 responden masyarakat yang dilakukan di desa Solo yang memperoleh hasil bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen dengan kinerja pekerja, artinya bahwa komitmen yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pekerja yang lebih baik. Komitmen merupakan bagian penting dari mekanisme organisasi yang menghasilkan motivasi, produktivitas, kerja keras yang berujung pada pencapaian kinerja organisasi yang lebih baik (Barok *et al.*, 2019). Penelitian lain juga menyebutkan bahwa komitmen

pegawai biro administrasi sekretariat Daerah Provinsi DKI Jakarta berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja peawai Biro Administrasi Sekretariat Daerah DKI Jakarta (Zaini, *et al.*,2019).

Hasil ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan di 9 perusahaan otomotif dan komponen di kota Jambi berjumlah 46 responden yang dalam penelitiannya menunjukkan bahwa TQM (Total Quality Management) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. (Ridwan and Sandi, 2019) bahwa TQM (Total Quality Management) dalam suatu perusahaan atau organisasi belum berjalan sempurna sesuai dengan karakteristik-karakteristik TQM yang ada, sehingga tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja manajerialnya.

Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh apa seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi juga merupakan nilai personal, yang terkadang mengacu pada sikap loyal pada perusahaan atau komitmen pada perusahaan. Komitmen organisasional sering diartikan secara individu dan berhubungan dengan keterlibatan orang tersebut pada organisasi yang bersangkutan (Nurhayati *et al.*, 2022).



## 6. Hubungan Penerapan Kebijakan dan Disiplin K3 Terhadap Produktivitas

Dari teori ini mengatakan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja, dikarenakan disiplin kerja adalah sebuah media yang fundamental dalam meraih produktivitas tenaga kerja di dalam suatu organisasi, disiplin kerja merupakan suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Sinaga and Bernarto, 2022)

Hasil yang didapatkan pekerja yang menilai penerapan kebijakan dan disiplin K3 yang baik dan memiliki produktivitas kerja yang efektif sebanyak 21 pekerja (55.3%). Sedangkan pekerja yang kurang dan memiliki produktivitas yang kurang efektif sebanyak 17 pekerja (44.7%). Untuk yang menilai penerapan kebijakan dan disiplin K3 yang kurang dan memiliki produktivitas yang kurang efektif sebanyak 20 pekerja (74.1%) sedangkan yang menilai penerapan kebijakan dan disiplin K3 yang kurang dan memiliki produktivitas yang efektif hanya 7 pekerja (25.9%).

Kebijakan K3 dibuat melalui proses konsultasi oleh berbagai pihak. Kebijakan bersifat dinamik dan selalu ditinjau ulang dalam rangka peningkatan kinerja K3, dikarenakan suatu keyakinan bahwa

seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini, oleh karena itu kenapa kebijakan perlu dievaluasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan K3 memiliki hubungan terhadap produktivitas kerja ( $p=0,036$ ). Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Purba and Sukwika, 2021) yang menyebutkan bahwa kebijakan dan prosedur K3 (Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja) memberikan pengaruh terhadap variabel produktivitas pekerja. Sembiring R.B.R (2019) juga mengatakan bahwa ada hubungan penerapan kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan di 136 orang PT. Kelapa Sawit Sewangi Sejati Luhur yang dimana pengaruh penerapan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada (X1) sebesar 0,223 dan bertanda positif. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS nilai variabel penerapan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan memiliki signifikansi sebesar 0,006 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini memberikan arti bahwa H1 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa penerapan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan disiplin kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil yang didapat dari penyebaran kuesioner di lapangan

bahwa dari penyebaran kuesioner dilapangan rata-rata responden menjawab setuju dan sangat setuju (Indarwati *et al.*, 2021).

Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 56 pegawai di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Surabaya Sukomanunggal. yang dimana berdasarkan hasil pengujian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar  $0,430 \geq 0,05$ . Dengan demikian penelitian ini menunjukkan bahwa semakin turun disiplin kerja maka akan semakin menurun kinerja pegawai. disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat (Novian Pradipta, 2020).

Disiplin kerja erat kaitannya dengan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) dikarenakan bahaya yang muncul dapat disebabkan dari tindakan tidak disiplin pekerja ketika melakukan suatu kegiatan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM) yang terpenting dan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan karena tanpa adanya disiplin kerja yang baik, akan sulit organisasi perusahaan mencapai hasil atau tujuan yang maksimal. Kedisiplinan dalam bekerja menjadi salah

satu hal yang perlu di tekankan sebab apabila terjadi suatu tindakan yang tidak disiplin atau teledor maka dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan pekerja khususnya pada lingkungan proyek (Ibnu and Adi, 2022).

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

Dalam proses melakukan penelitian ini yang dilakukan di PT.Sermani Steel Corporation Makassar peneliti mendapatkan keterbatasan penelitian yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian yaitu adanya keterbatasan waktu penelitian dan adanya kemampuan responden yang kurang dalam memahami pernyataan yang terdapat dalam kuesioner.