

**PENGARUH KEDISIPLINAN, KESEHATAN DAN KESELAMATAN
KERJA (K3), DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA CV. HAFIDZ BUANA ABADI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Program Studi Manajemen



OLEH :

HENDY HERMAWAN

NPM : 19.1.02.02.0259

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2023

Skripsi Oleh :

HENDY HERMAWAN

NPM: 19.1.02.02.0259

Judul:

**PENGARUH KEDISIPLINAN, KESEHATAN DAN KESELAMATAN
KERJA (K3), DAN LINGKUNGAN KERJATERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA CV. HAFIDZ BUANA ABADI**

Telah Disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Progam Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal : Rabu, 12 Juli 2023

Pembimbing I



Restin Meilina, M.M
NIDN. 0721058605

Pembimbing II



Dodi Kusuma Hadi S., S.H., M.M.
NIDN. 0715127402

Skripsi Oleh :

HENDY HERMAWAN
NPM: 19.1.02.02.0259

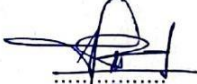


Judul:

**PENGARUH KEDISIPLINAN, KESEHATAN DAN
KESELAMATAN KERJA (K3), DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. HAFIDZ
BUANA ABADI**

Telah Dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri
Pada tanggal : 18 Juli 2023

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

- | | | |
|---------------|---|---|
| 1. Ketua | : Restin Meilina, M.M |  |
| 2. Penguji I | : Basthoumi Muslih, M.M |  |
| 3. Penguji II | : Dodi Kusuma Hadi Soedjoko, S.H., M.M. |  |

Mengetahui,
Dekan FEB,



Dr. Subagyo, M.M.
NIDN.0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Hendy Hermawan

Jenis Kelamin : Laki-laki

Tempat/tgl. lahir : Tulungagung, 14 Oktober 2000

NPM : 19.1.02.02.0259

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Progam Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuansaya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 18 Juli 2023
Yang Menyatakan



Hendy Hermawan
NPM: 19.1.02.02.0259

MOTTO

Semua orang punya jalannya masing-masing, tidak bisa disamakan antara individu satu dengan lainnya. Dan tentunya tidak ada jalan pintas menuju kesuksesan, kecuali orang dalam.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

Orang yang selalu bertanya “ga nambah semester ae ta?”.

Terlambatnya lulus/lulus tidak tepat waktu bukanlah suatu kejahatan

ABSTRAK

Hendy Hermawan : Pengaruh Kedisiplinan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Hafidz Buana Abadi, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2023

Kata Kunci: kedisiplinan, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), lingkungan kerja dan kinerja karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan, K3 dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Suatu perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang potensial, untuk menggerakkan sumberdaya yang lain sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.. CV. Hafidz Buana Abadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri triplek/plywood di Tulungagung. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini kinerja karyawan adalah variabel dependen, sedangkan variabel independen adalah kedisiplinan, Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja. Jumlah sampel sebanyak 40 karyawan dengan teknik pengambilan sampel total sampling. Berdasarkan hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) , dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian pada uji F menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Hafidz Buana Abadi. Hasil adjusted R Square menunjukkan nilai 0,890 artinya bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja, insentif kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 89%.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, Karena hanya atas perkenaan-Nya skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan, Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Hafidz Buana Abadi” ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, berkah, dan karunia-Nya serta memberikan kelancaran dalam penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang diharapkan.
2. Bapak Dr. Zainal Afandi, M.Pd, selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Bapak Dr. Subagyo, M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Ibu Restin Meilina, M.M, selaku Ketua Prodi Manajemen.
5. Ibu Restin Meilina, M.M, dan Bapak Dodi Kusuma Hadi Soedjoko, S.H., M.M. selaku Dosen Pembimbing 1 dan 2 yang selalu memberikan arahan serta selalu menyempatkan waktu disela kesibukannya untuk membimbing saya.
6. Kepada kedua orang tua saya, atas perhatian, cinta dan kasih sayangnya dan tak pernah lupa mencurahkan doanya dalam keadaan apapun serta selalu memberikan semangat dan dukungan kepada saya selama menyusun skripsi ini. Terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan saya, terimakasih untuk semuanya berkat doa'a dan dukungan bapak dan ibu saya bisa berada dititik ini. Sehat selalu dan hiduplah lebih lama lagi bapak dan ibuk harus selalu ada disetiap perjalanan dan pencapaian saya

7. Viona Reza Binta Daniella, terimakasih atas kesabarannya, dukungan, semangat, motivasi, serta telah menjadi tempat berkeluh kesah, selalu ada dalam suka maupun duka selama proses penyusunan skripsi ini.
8. Teman seperjuangan, grub “Kopicup” yang selalu bersedia mendengarkan keluh kesah dan tentunya saya berterimakasih atas segala hal yang telah dilakukan guna meningkatkan semangat saat berjalannya penyusunan skripsi ini.
9. Untuk semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu penulisan tugas akhir ini.
Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan masukan, kritik dan saran-saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 12 Juli 2023

HENDY HERMAWAN

NPM.19.1.02.02.0259

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	10
A. Kajian Teori.....	10
1. Kinerja Karyawan	10
a. Pengertian kinerja karyawan	10
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.....	11
c. Indikator kinerja karyawan	12
2. Kedisiplinan	14
a. Pengertian kedisiplinan	14
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan	16
c. Jenis-jenis kedisiplinan	16
d. Indikator kedisiplinan	17
e. Tujuan kedisiplinan.....	18

f. Prinsip kedisiplinan.....	18
3. Kesehatan dan Keselamatan (K3).....	19
a. Pengertian kesehatan dan keselamatan kerja (K3).....	19
b. Tujuan kesehatan dan keselamatan kerja (K3)	20
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja (K3)	21
d. Indikator kesehatan dan keselamatan kerja (K3).....	22
4. Lingkungan Kerja.....	23
a. Pengertian lingkungan kerja.....	23
b. Jenis lingkungan kerja.....	24
c. Aspek-aspek manfaat lingkungan kerja	25
d. Indikator lingkungan kerja	26
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu.....	26
C. Kerangka Berfikir.....	28
D. Kerangka Konseptual	30
E. Hipotesis	30
BAB III METODELOGI PENELITIAN	32
A. Variabel Penelitian	32
1. Identifikasi Variabel Penelitian	32
a. Variabel terikat	32
b. Variabel bebas	32
2. Definisi Operasional Variabel.....	33
a. Kinerja karyawan.....	33
b. Kedisiplinan.....	33
c. K3.....	34
d. Lingkungan kerja	34
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian	35
1. Pendekatan Penelitian	35
2. Teknik Penelitian	35
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
1. Tempat Penelitian	36

2. Waktu Penelitian	36
D. Populasi dan Sampel	36
1. Populasi	36
2. Sampel	37
E. Instrumen Penelitian.....	37
1. Pengembangan Instrumen.....	39
2. Validitas dan Reabilitas Instrumen	39
a. Uji validitas	39
b. Uji reabilitas	41
F. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	42
1. Sumber Data	42
2. Teknik Pengumpulan Data	43
a. Observasi.....	43
b. Kuesioner atau angket.....	43
G. Teknik Analisis Data.....	44
1. Uji Asumsi Klasik	45
2. Analisis Regresi Linier Berganda	47
3. Koefisien Determinasi	47
4. Pengujian Hipotesis	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian	51
1. Sejarah CV. Hafidz Buana Abadi	51
2. Visi dan Misi CV. Hafidz Buana Abadi	52
3. Struktur Organisasi	52
4. Karakteristik Responden.....	56
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	56
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	58
B. Deskripsi Data Variabel	59
1. Deskripsi Data Variabel Kedisiplinan	59
2. Deskripsi Data Variabel K3	61

3. Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja.....	64
4. Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan	66
C. Analisis Data.....	69
1. Uji Asumsi Klasik	69
a. Uji Normalitas	69
b. Uji Multikolinearitas.....	70
c. Uji Heteroskedastisitas.....	72
2. Analisis Regresi Linier Berganda	73
3. Koefisien Determinasi	75
4. Pengujian Hipotesis	76
a. Uji-t (parsial)	77
b. Uji-F (simultan)	78
D. Pembahasan	79
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	84
A. Simpulan.....	84
B. Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN	88

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 : Capaian Bulan Maret.....	5
2.1 : Kajian Penelitian Terdahulu.....	26
3.1 : Skor Kuesioner.....	38
3.2 : Kisi-kisi Instrumen Penelitian	38
3.3 : Hasil Uji Validitas	40
3.4 : Hasil Uji Reliabilitas.....	42
4.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	56
4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	58
4.4 : Deskripsi Data Variabel Kedisiplinan.....	59
4.5 : Deskripsi Data Variabel K3	61
4.6 : Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja.....	64
4.7 : Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan.....	67
4.8 : Hasil Uji Multikolinieritas	71
4.9 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	74
4.10 : Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	76
4.11 : Hasil Uji t.....	77
4.12 : Hasil Uji F.....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
4.1	: Struktur Organisasi	52
4.2	: Hasil Uji Normalitas.....	70
4.3	: Hasil Uji Heteroskedasitas	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 : Kuesioner penelitian.....	88
2 : Tabulasi Data	91
3 : Hasil Analisis (output SPSS)	95
4 : Surat Ijin Penelitian	100
5 : Balasan Surat Izin Penelitian.....	101
6 : Berita Acara Bimbingan	102

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebuah organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Salah satu sumber daya penggerak adalah sumber daya manusia (karyawan). Suatu perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang potensial, untuk menggerakkan sumberdaya yang lain sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Suatu organisasi pasti menginginkan keberhasilan, untuk mendapatkan keberhasilan ini membutuhkan kinerja karyawan yang baik, oleh karena itu organisasi harus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Harapan perusahaan yaitu mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal, untuk itu perusahaan harus tahu faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan melakukan pemeliharaan faktor-faktor tersebut. Jika pemeliharaan sumber daya manusia kurang diperhatikan, maka semangat kerja, sikap dan loyalitas pekerja akan menurun Ajabar (2020).

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat

pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2021) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kedisiplinan (Apriliyani, 2022), (Kurniawati, 2019), K3 (Simbolon dan Nuridin, 2017) dan lingkungan kerja (Ferawati, 2017).

Menurut Masram (2017) faktor yang menentukan kinerja salah satunya adalah kedisiplinan dalam bekerja yang dilakukan oleh karyawan. Kedisiplinan dalam bekerja sangat berpengaruh dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut pendapat lain Hasibuan (2019) disiplin merupakan faktor penentu kesuksesan dan faktor yang penting bagi suatu perusahaan, semakin baik disiplin kerja karyawan, kinerja karyawan akan semakin lebih baik. Disiplin juga merupakan suatu alat penggerak karyawan agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Dalam hal ini kedisiplinan merupakan faktor yang sangat berpengaruh untuk suatu hasil pekerjaan yang karyawan kerjakan. Setiap perusahaan sangat membutuhkan disiplin kerja, karena dengan disiplin kerja maka apa yang diinginkan dan yang menjadi tujuan perusahaan akan dapat tercapai. Disamping itu, disiplin juga

bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Hasil dari penelitian Rita Apriliyani, 2017 membuktikan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Faktor yang juga menentukan kinerja karyawan selain kedisiplinan adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang merupakan kondisi bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan akibat kerja. K3 mencakup kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja. K3 perlu diperhatikan untuk meminimalisir kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja pada proses produksi dan sebagai salah satu upaya meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga pendapat Suwardi dan Daryanto (2018) K3 adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Sasaran K3 adalah segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tubuh, di permukaan air, maupun di udara.

Undang-Undang No.1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja, undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan dan peraturan-peraturan menteri tentang kesehatan dan keselamatan kerja

pada bidang-bidang tertentu mengatur dengan jelas kewajiban pimpinan menjamin kesehatan dan keselamatan kerja. Penerapan K3 yang optimal dapat membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja, sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi. Hasil dari penelitian Julius Simbolon dan Nuridin, 2017 membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif antara K3 dan kinerja karyawan.

Selain kedisiplinan dan K3, menurut Kamsir (2018) salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi suatu kinerja adalah lingkungan kerja yang terdapat dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan timbulnya rasa tidak nyaman, ketidaknyamanan lingkungan kerja akan mempengaruhi semangat dalam bekerja sehingga karyawan cenderung bermalasan dan susah berkonsentrasi terhadap pekerjaan yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja. Menurut pendapat lain Sedarmayanti (2020) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Ada 2 jenis lingkungan kerja yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan

dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sedangkan menurut Assauri (2016) Agar karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, maka ruang gerak karyawan perlu diberikan ruangan yang memadai. Lingkungan kerja yang kurang kondusif bagi seorang karyawan dalam bekerja dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut, seperti tugas-tugas yang diberikan tidak dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat. Penelitian Apfia Ferawati, 2017 membuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

CV. Hafidz Buana Abadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri triplek/plywood di Tulungagung. Dengan tujuan pemasarannya yaitu ekspor ke berbagai negara. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, harus didukung adanya karyawan yang berkinerja tinggi. Namun berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan peneliti, diketahui bahwa karyawan CV. Hafidz Buana Abadi masih memiliki kinerja yang kurang ditunjukkan dengan belum tercapainya target kerja. Seperti tampak pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Capaian target bulan Maret.

Waktu	Target	Capaian
Minggu 1	4 × pengiriman @60m ³	3 × pengiriman @60m ³
Minggu 2	4 × pengiriman @60m ³	3 × pengiriman @60m ³
Minggu 3	4 × pengiriman @60m ³	3 × pengiriman @60m ³
Minggu 4	4 × pengiriman @60m ³	3 × pengiriman @60m ³

Sumber : data primer yang diolah 2023

Dari tabel tersebut diketahui bahwa terdapat permasalahan terkait

kinerja dari aspek ketercapaian target, selain itu adapula permasalahan terkait kedisiplinan, K3 dan lingkungan kerja. Adapun beberapa masalah yang terjadi pada CV. Hafidz Buana Abadi tentang kedisiplinan. Yaitu kurangnya tepat waktu dalam bekerja, juga kurangnya mematuhi aturan tertulis dan juga kehadiran yang kurang disiplin. Permasalahan terkait dengan K3 yaitu kurangnya kesadaran penggunaan APD (Alat Pelindung Diri), meskipun belum pernah terjadi kecelakaan kerja. Selain permasalahan terkait kedisiplinan dan K3 di CV. Hafidz Buana Abadi juga ada permasalahan terkait lingkungan kerja yaitu kondisi tempat produksi dan kantor memiliki pencahayaan normal meskipun suara bising masih terdengar dikarenakan CV. Hafidz Buana Abadi bergerak dibidang pengolahan kayu yang membutuhkan mesin dan alat untuk proses produksi. Kebersihan CV. Hafidz Buana Abadi sudah cukup bagus, akan tetapi limbah proses produksi yang menumpuk dapat mengganggu proses produksi. Suasana di kantor cukup nyaman, AC kantor berfungsi dengan baik, ruangan dalam pabrik juga cukup luas dengan barang yang cukup banyak menjadikan ruang gerak begitu leluasa dan nyaman.

Berdasarkan dari hasil penjelasan latar belakang penelitian tersebut penulis menemukan bahwa terdapat pengaruh yang terjadi antara kedisiplinan, K3, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka penulis memiliki ketertarikan untuk melakukan

penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kedisiplinan, K3, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Hafidz Buana Abadi”**

B. Identifikasi Masalah

Dari beberapa uraian yang dikembangkan di latar belakang maka dapat didefinisikan masalah-masalah sebagai berikut :

1. Pencapaian target yang kurang optimal
2. Kurangnya disiplin waktu dalam bekerja dan juga kurangnya mematuhi aturan tertulis.
3. Kurangnya kesadaran dalam penggunaan APD secara prosedur perusahaan.
4. Kondisi bising di dalam ruang produksi dan kurangnya penerangan serta hubungan antara rekan kerja yang kurang.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka masalah dalam penelitian perlu dibatasi sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan proses produksi CV. Hafidz Buana Abadi.
2. Penelitian ini mengkaji tentang kedisiplinan, K3, dan lingkungan kerja pada karyawan CV. Hafidz Buana Abadi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah maka rumusan masalah pada penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kedisiplinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Hafidz Buana Abadi ?
2. Apakah K3 berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Hafidz Buana Abadi ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Hafidz Buana Abadi ?
4. Apakah kedisiplinan kerja, K3, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Hafidz Buana Abadi ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu :

1. Menganalisis pengaruh kedisiplinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Hafidz Buana Abadi.
2. Menganalisis pengaruh K3 secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Hafidz Buana Abadi.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Hafidz Buana Abadi.
4. Menganalisis pengaruh kedisiplinan, K3, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Hafidz Buana Abadi.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa manfaat baik bagi penulis maupun pihak-pihak yang terkait. Adapun manfaat yang dapat diambil adalah :

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap ilmu pengetahuan dan wawasan terhadap penulis maupun pembaca.
- b. Dapat dijadikan sumber referensi kepada peneliti selanjutnya yang sejenis guna mengembangkan penelitian tentang manajemen sumberdaya manusia dilingkungan masyarakat pada umumnya, dan kepada mahasiswa.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman dan menambah wawasan tentang pengaruh kedisiplinan, K3 dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan yang berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Hafidz Buana Abadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdirahman, H. I. H., Najeemdeen, I. S., Abidemi, B. T., & Ahmad, R. (2018). *The Relationship*
- Alfiah, D. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap*. Pertamina University.
- Apriliyani, R. (2022). *Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sari Kayu Jaya Klaten*. Universitas Widya Dharma.
- Assauri, S., Assauri, R. F., Assauri, S. F., Assauri, N. Y., & Nasution, M. E. (2016). *Manajemen operasi produksi*. Raja Grafindo Persada.
- Fahmi, I. (2017). *Analisis Kinerja Keuangan: Panduan Bagi Akademisi, Manajer dan Investor untuk Menilai dan Menganalisis Bisnis dari Aspek Keuangan*. Alfabeta.
- Fauziah, R., Astuti, I. Y., & Mahaputra, A. P. (2022). *Pengaruh Keselamatan Kerja Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV*. Elraya Group. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(3), 189–203. <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i3.502>
- Ferawati, A. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Undip.
- Hamali, A. Y., & Seda, B. (2016). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Henry, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SIE YKPN.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kurniawati, N. (2019). *Pengaruh disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai Variabel Intervening pada PT. Semen Tonasa*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2018). *Perencanaan & Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Zifatama.
- Nuridin, & Simbolon, J. (2017). *Pengaruh K3 Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dwi Lestari Nusantara*. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v5i2.115>
- Nurjaya, N. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona*. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Rizki, A., & Suprajang, S. E. (2017). *Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar*. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 2(1), 49–56.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabet.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Suwardi, & Daryanto. (2018). *Pedoman Praktis K3LH (Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup)*. Gava Media.
- Taryaman, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kumpulan teori MSDM Yang Dilengkapi Dengan Hasil Penelitian Pada Instansi Pemerintah*. Deepublish.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.

Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Raja Grafindo Persada.