

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

Hendy Hermawan¹, Restin Meilina², Dodi Kusuma Hadi Soedjoko³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
hendyhermawan1410@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 01/07/2023

Tanggal Revisi : 12/07/2023

Tanggal Diterima : 17/07/2023

Abstract

This study aims to determine the factors that influence employee performance. In this study employee performance is the dependent variable, while the independent variables are discipline, occupational health and safety (K3) and work environment. The number of samples is 40 employees with total sampling technique. Based on the results of the t-test research, it shows that the variables of discipline, occupational health and safety (K3), and work environment partially have a significant effect on employee performance. The results of the research on the F test show that the variables of discipline, occupational health and safety (K3), and work environment have a significant effect simultaneously on the performance of CV employees. Hafidz Buana Abadi. The adjusted R Square results show a value of 0.890 meaning that the magnitude of the influence of work discipline, work incentives, and work facilities on employee performance is 89%.

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

Abstrak

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 Kunci: Kedisiplinan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

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 [1]. 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. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain kedisiplinan, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), dan lingkungan kerja.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi [1]. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya berasal dari diri karyawan tersebut melainkan dari banyak faktor yaitu, seperti dorongan ataupun bimbingan orang lain bahkan fasilitas

yang mendukung pekerjaan seorang karyawan. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atau hanya berjalan di tempat saja, Menurut [2], ada beberapa indikator kinerja, yaitu :

1. Tujuan
2. Standar
3. Umpan Balik
4. Alat atau Sarana
5. Kompensasi
6. Motivasi
7. Peluang

Beberapa penelitian menunjukkan banyak faktor yang mendorong kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan [6],[7] dan [8] menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedisiplinan, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), dan lingkungan kerja.

Menurut Masram [1] faktor yang menentukan kinerja salah satunya adalah kedisiplinan dalam bekerja yang dilakukan oleh karyawan. Kedisiplinan adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya. Kedisiplinan memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan juga bertambah. [10] kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Hasil dari penelitian [4] membuktikan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut [12] ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

1. Kehadiran
2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja
3. Ketaatan Pada Standar Kerja
4. Tingkat Kewaspadaan
5. Etika Bekerja

Faktor yang juga menentukan kinerja karyawan selain kedisiplinan adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan suatu keadaan dimana seorang pekerja merasa aman saat berada di tempat bekerja, terbebas dari gangguan yang dapat menimbulkan efek jangka pendek maupun jangka panjang baik secara rohani maupun jasmani. Penting adanya K3 karena merupakan sumberdaya kehidupan sehari-hari bagi karyawan, termasuk ketika mereka melaksanakan pekerjaannya, karena dengan tanpa kesehatan, karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Menurut [3] K3 adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Hasil dari penelitian [6] membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif antara K3 dan kinerja karyawan. indikator keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terdiri dari :

1. Pembiayaan Kesehatan
2. Pelayanan Kesehatan
3. Perlengkapan
4. Tempat Penyimpanan Barang
5. Wewenang Pekerjaan
6. Kelalaian

Selain kedisiplinan dan K3, menurut [13] salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi suatu kinerja adalah lingkungan kerja yang terdapat dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut [11] lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Penelitian [8] membuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut [11] menyebutkan indikator yang dapat mempengaruhi :

1. Penerangan
2. Sirkulasi udara

3. Keamanan
4. Temperatur atau suhu udara
5. Kebisingan
6. Bau-bauan
7. Tata warna
8. Dekorasi.

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. Dapat dilihat dalam tabel dibawah ini, terjadi fenomena bahwa belum tercapainya target perusahaan.

Tabel 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

Adapun beberapa masalah yang 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.

Berdasarkan uraian di atas, serta dengan melihat pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang produktif demi tercapainya tujuan perusahaan, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut :

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

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan yang berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Hafidz Buana Abadi dalam mencapai tujuan perusahaan. Khususnya untuk faktor-faktor, kedisiplinan, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan lingkungan kerja dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman dan menambah wawasan tentang pengaruh kedisiplinan, K3 dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan juga penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman dan menambah wawasan tentang pengaruh kedisiplinan, K3 dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE

Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik penelitian kausalitas. penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Hafidz Buana Abadi yang berjumlah 40 orang di bagian produksi. Teknik sampling penelitian ini adalah menggunakan *total sampling* jadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 responden pada bidang produksi. Dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Instrumen yang digunakan untuk penelitian ini adalah kuesioner (angket) yang terstruktur menggunakan skala likert. Pengukuran validitas dan reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat

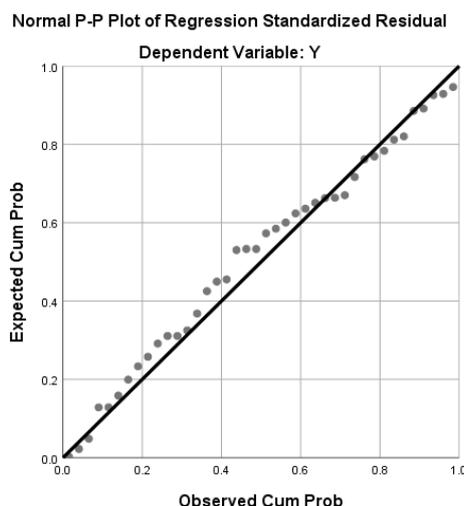
analisis SPSS versi 23. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi R^2 , dan pengujian hipotesis (Uji t dan Uji F).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Digunakan untuk menguji variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Produk regresi yang baik adalah data dengan distribusi yang normal atau mendekati normal. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan program SPSS, diperoleh data sebagai berikut :



Sumber : data primer yang diolah, 2023

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 dapat diketahui bahwa data yang dianalisis telah berdistribusi secara normal, yang ditunjukkan oleh titik-titik atau data menyebar berimpit disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi ini terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan menggunakan nilai VIF dan nilai tolerance apabila nilai VIF > 10, maka terdapat multikolinieritas. Apabila nilai tolerance < 0,10 berarti terdapat multikolinieritas. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS, diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kedisiplinan	,484	2.064
	K3	,217	4.613
	Lingkungan Kerja	,264	3.787

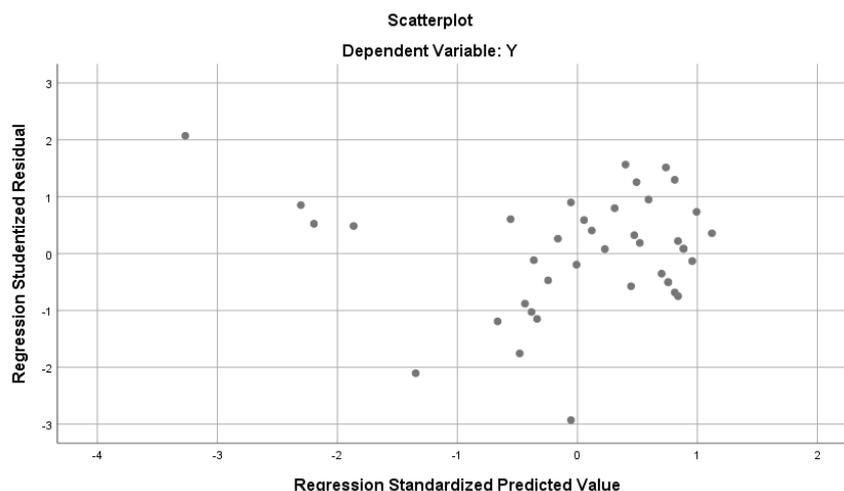
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil tabel 2 dapat diketahui dari 3 nilai variabel mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10, dengan demikian dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independent.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual suatu pengamatan ke pangamatan yang lain tetap maka disebut Homokedastisitas, namun jika berbeda disebut dengan heteroskedastitas. Berdasarkan uji asumsi klasik dengan menggunakan program spss, diperoleh gambar sebagai berikut :



Sumber : data yang diolah, 2023
Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 2, grafik scatterplots terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu, tersebar baik di atas maupun bawah 0 pada sumbu Y. Sehingga diketahui model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independent, maka digunakan model regresi linier berganda dengan yang dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Hasil analisis regresi linier berganda adalah dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients Beta
1	(Constant)	-5.372	2.069	
	Kedisiplinan	.388	,079	,374
	K3	.471	,128	,417
	Lingkungan Kerja	.249	,102	,251

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer yang diolah

Maka didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -5.372 + 0,388X_1 + 0,471X_2 + 0,249X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas mempunyai angka makna sebagai berikut :

1. Konstanta = - 5.372
artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa jika variabel kedisiplinan (x1), K3 (x2) dan lingkungan kerja (x3) bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah -5.372
2. Koefisien X1 = 0,388
artinya bahwa setiap peningkatan kedisiplinan secara positif naik 1 (satu) satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,388
3. Koefisien X2 = 0,471
artinya bahwa setiap peningkatan K3 secara positif naik 1 (satu) satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,471
4. Koefisien X3 = 0,249
artinya bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja secara positif naik 1 (satu) satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,249.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*adjusted R²*) dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Analisa determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted R square seperti yang terlihat pada tabel 3 :

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,948 ^a	,899	,890	1.06138

a. Predictors: (Constant), kedisiplinan, K3, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui nilai adjusted R² sebesar 0.890. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independent kedisiplinan, K3 dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel dependen atau kinerja karyawan sebesar 89% dan sisanya 11% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian ini dilakukan guna membuktikan variabel independen secara parsial memiliki pengaruh signifikan atau tidak dengan variabel dependennya. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, diperoleh nilai sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	t	Sig.
1 (Constant)	-2.597	.014
Kedisiplinan	4.910	,000
K3	3.662	,001
Lingkungan Kerja	2.431	,020

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data yang diolah, 2023

Hasil pengujian uji-t diatas menunjukkan :

1. Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas diperoleh nilai signifikan variabel kedisiplinan sebesar 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka Ha diterima dan H0 ditolak, artinya berdasarkan pengujian variabel kedisiplinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas diperoleh nilai signifikan variabel K3 sebesar 0,001 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka Ha diterima dan H0 ditolak, artinya berdasarkan pengujian variabel kedisiplinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas diperoleh nilai signifikan variabel lingkungan kerja sebesar 0,020 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka Ha diterima dan H0 ditolak, artinya berdasarkan pengujian variabel kedisiplinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Uji-F digunakan untuk menguji bagaimana variabel independen (kedisiplinan, K3, dan lingkungan kerja) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, diperoleh nilai sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	360.420	3	120.140	106.645	,000 ^b
	Residual	40.555	36	1.127		
	Total	400.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), kedisiplinan, K3, lingkungan kerja

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji-F pada tabel 5 diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis Ha diterima dan H0 ditolak, artinya berdasarkan hasil pengujian kedisiplinan, K3 dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Dari hasil uji yang telah dilakukan oleh peneliti diperoleh bahwa ketiga variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penjelasan dari masing-masing variabel akan dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berarti bahwa, semakin baik kedisiplinan yang dimiliki karyawan. Maka semakin meningkat kinerja karyawan CV. Hafidz Buana Abadi. Hal ini sesuai dengan jawaban responden, banyak respon positif yang menjawab setuju dengan kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan CV. Hafidz Buana Abadi. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh [4] pengaruh kedisiplinan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada CV. Sari Kayu Jaya Klaten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan

Seperti yang telah dijelaskan dalam uji-t bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Hafidz Buana Abadi. Berarti bahwa, semakin baik kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di CV. Hafidz Buana Abadi maka semakin meningkat kinerja karyawan. Sesuai dengan jawaban responden, banyak respon positif menjawab setuju dengan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang ada pada CV. Hafidz Buana Abadi. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan [5] Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai variabel intervening pada PT. Semen Sentosa bahwa disiplin kerja dan K3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti bahwa, semakin baik kondisi lingkungan kerja yang ada pada CV. Hafidz Buana Abadi, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan CV. Hafidz Buana Abadi. Sesuai dengan jawaban responden, banyak respon positif yang menjawab setuju dengan lingkungan kerja yang ada pada CV. Hafidz Buana Abadi. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh [6] pengaruh K3 dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dwi Lestari Nusantara bahwa K3 dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kedisiplinan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), dan Lingkungan Kerja 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. Hal ini menunjukkan ketiga variabel kedisiplinan, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Secara simultan ketiga variabel independen kedisiplinan, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), dan lingkungan kerja menunjukkan pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan. Perusahaan selalu memperhatikan kedisiplinan, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), dan lingkungan kerja untuk karyawan, kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen. Sisanya 11% dijelaskan oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa untuk menaikkan kinerja karyawan pada CV. Hafidz Buana Abadi, perlu ditingkatkan ketiga variabel yaitu kedisiplinan, K3 dan lingkungan kerja. CV Hafidz Buana Abadi perlu memperhatikan kedisiplinan, K3 dan lingkungan kerja secara bersama-sama sehingga meningkatkan kinerja karyawannya, agar memicu karyawan untuk lebih maksimal dalam melakukan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang direncanakan oleh perusahaan.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara kedisiplinan, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Hafidz Buana Abadi. Dari analisis yang dilakukan peneliti pada bab sebelumnya, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis yang dilakukan, kedisiplinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Hafidz Buana Abadi
2. Berdasarkan analisis yang dilakukan, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Hafidz Buana Abadi
3. Berdasarkan analisis yang dilakukan, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Hafidz Buana Abadi
4. Berdasarkan analisis yang dilakukan, kedisiplinan, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Hafidz Buana Abadi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi CV. Hafidz Buana Abadi. Sebaiknya perusahaan memperhatikan faktor kedisiplinan, sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja serta mampu mengarahkan karyawan kearah yang lebih baik, sehingga mampu menciptakan kinerja yang baik. Faktor K3, untuk mengantisipasi resiko penyebab kecelakaan kerja yang dominan dan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja itu sendiri maka perlu untuk lebih banyak dilakukan sosialisasi dan pengarahan yang diikuti oleh semua karyawan agar pekerja memiliki budaya kerja yang aman. Faktor lingkungan kerja, menciptakan suasana kerja yang nyaman dan aman tentunya akan meningkatkan kinerja.

Untuk penelitian yang akan datang, disarankan untuk menambah variabel independen lainnya selain kedisiplinan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan agar lebih melengkapi penelitian ini karena masih ada variabel variabel independen lain diluar penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Masram dan Mu'ah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- [2] Wibowo. 2016. Manajemen kinerja. Jakarta: Rajawali Pers
- [3] Suwardi dan Daryanto. 2018. Pedoman Praktis K3LH Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup. Yogyakarta: Gava Media
- [4] R. Apriliyani, 2022, Pengaruh Kedisiplinan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sari Kayu Jaya Klaten
- [5] N. Kurniawati, 2019, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Sebagai Variabel Intervening pada PT. Semen Sentosa
- [6] J. Simbolon dan Nuridin, 2017, Pengaruh K3 dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dwi Lestari Nusantara

- [7] R. Fauziah, I. Y. Astuti dan A. P. Mahaputra, 2022, Pengaruh Keselamatan Kerja Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Elraya Group
- [8] A. Ferawati, 2017, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada
- [9] Abburrahman, Husein. I. H. Et. Al. 2019. The Relationship Between Job Satisfaction, Work-LifeBalance and Organizational Commitment On Employee Perfomance. 20 (5) ISSN:2319-7668.
- [10] Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- [11] Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- [12] Alfiah, D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap. Semarang.
- [13] Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada