

**PENGARUH DISIPLIN, KESELAMATAN, KESEHATAN KERJA (K3)
DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV.
NATURAL PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagai Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis**



Diajukan Oleh:

HELEN ANGGRAINI

NIM:1901110130

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

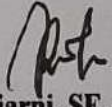
2023

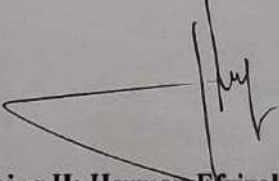
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Helen Anggraini
Nomor Pokok/NIM : 1901110130
Jurusan Pokok/ Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S.1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin, Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3), dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Natural Palembang.

Pembimbing Skripsi:


Tanggal 29 Maret 2023 Pembimbing I:  Noviarni, SE.,M.Si
NIDN: 0221116101


Tanggal 29 Maret 2023 Pembimbing II:  Herman Efrizal, SE.MM
NIDN: 0202066602

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ka. Program Studi


Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN. 0205026401


Mariyam Zanariah, SE.MM
NIDN: 0222096301

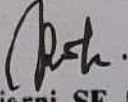
04 / PS / DFE / 23


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

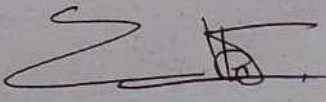
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Helen Anggraini
Nomor Pokok/NIM : 1901110130
Jurusan Pokok/ Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I(S.1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin, Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3), dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Natural Palembang.

Pembimbing Skripsi:

Tanggal 29 maret 2023Ketua Penguji : 
Noviarni, SE.,M.Si
NIDN: 0221116101

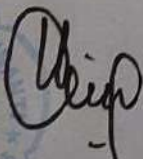
Tanggal 29 maret 2023Penguji I : 
Herman Efrizal, SE.MM
NIDN:0202066602

Tanggal 29 maret 2023Penguji II : 
Ellen Sumiarni, SE, MM
NIDN: 0223116001

Mengesahkan:


Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal 29 maret 2023


Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, Ca, CSRS
NIDN: 0205026401

Ka. Program Studi

Tanggal 29 maret 2023


Mariyam Zanariah, SE.MM
NIDN: 0222096301

04 / PS / DFE / 23

MOTTO

“Tidak ada kata terlambat selagi kita masih mau mencoba dan berusaha, Kesuksesan butuh proses dan perjuangan, maka dari itu yakinlah bahwa kita pasti bisa”

(Helen Anggraini)

**“Masa depan yang cerah tidak pernah dijanjikan pada siapapun,
Kamu harus mengejarnya sendiri”**

(wayne dyer)

Skripsi ini Kupersembahkan Untuk:

- Ayah dan ibu tercinta
- Saudara/I ku tersayang
- Dosen Pembimbing Skripsiku
- Dosen Pembimbing Akademikku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Helen Anggraini

Nomor Pokok/NIM : 1901110130

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya

Palembang, 29 Maret 2023



(Helen Anggraini)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTO	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	xi
ABSTRAK	xii
RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Teori.....	8
2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	8
2.1.2 Proses Pembentukan Disiplin Kerja.....	9
2.1.3 Aspek-aspek Disiplin Kerja	11
2.1.4 Jenis-jenis Disiplin Kerja.....	15
2.1.4.1 Disiplin Preventif.....	15
2.1.4.2 Disiplin Korektif	16
2.1.5 Prinsip-prinsip Disiplin Kerja	17
2.1.6 Indikator-indikator Disiplin Kerja	19
2.2 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	20
2.2.1 Tujuan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	21
2.2.2 Kegiatan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja	23
2.2.3 Peralatan Perlindungan Diri	26
2.2.4 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja	27
2.3 Pengertian Komunikasi.....	28
2.3.1 Fungsi Komunikasi	29

2.3.2 Jenis-Jenis Komunikasi	30
2.3.3 Komunikasi dalam Organisasi	32
2.3.4 Indikator Komunikasi	35
2.4 Kinerja Karyawan	36
2.4.1 Indikator Kinerja	37
2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	38
2.4.3 Penilaian Kinerja	39
2.5 Penelitian lain yang Relevan	39
2.6 Kerangka Berpikir	40
2.7 Hipotesis	41
BAB III METODE PENELITIAN	43
3.1 Tempat	43
3.2 Waktu	43
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan data	43
3.3.1 Sumber Data	43
3.3.2 Analisis Data	44
3.3.3 Teknik Pengumpulan Data	45
3.4 Populasi Sampel dan Sampling	46
3.4.1 Populasi	46
3.4.2 Sampel dan Sampling	47
3.5 Rancangan Penelitian	47
3.6 Variabel dan Definisi Oprasional	47
3.6.1 Definisi Variabel	47
3.6.2 Definisi Oprasional	48
3.7 Instrument Penelitian	51
3.7.1 Uji Validasi	51
3.7.2 Uji Reabilitas	52
3.8 Teknik Analisis Data	52
3.8.1 Uji Asumsi Klasik	52
3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda	54
3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi	55

3.8.4 Koefisien Determinasi R^2	55
3.8.5 Uji Hipotesis	56
3.8.5.1 Uji Simultan (uji f)	56
3.8.5.2 Uji Parsial (uji t)	57
3.9 Sistematika Penulis.....	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	60
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	60
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	60
4.1.2 Visi	61
4.1.3 Misi	61
4.1.4 Struktur Organisasi.....	62
4.1.5 Tugas dan Tanggung Jawab	62
4.1.6 Karakteristik Responden.....	65
4.2 Hasil uji Instrumen	68
4.2.1 Uji Validasi	68
4.2.2 Uji Reabilitas	73
4.3 Teknis Analisis Data	76
4.3.1 Uji Asumsi Klasik	76
4.3.1.1 Uji Multikolinearitas	76
4.3.1.2 Uji Normalitas.....	77
4.3.1.3 Uji Heteroskedastisitas	78
4.5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	79
4.6 Analisis Koefisiensi Korelasi	81
4.7 Uji Hipotesis.....	82
4.7.1 Uji linier berganda (Uji F).....	82
4.7.2 Uji Regresi Linier Sederhana (Uji t)	85
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	89
5.1 Kesimpulan.....	89
5.2 Saran.....	90
Daftar Pustaka	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	62

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan.....	39
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	43
Tabel 3.2 Bobot / Skor Penilaian.....	46
Tabel 3.3 Variabel, Definisi variabel, Indikator	49
Tabel 3.4 Bobo/ Skors Penilaian	51
Tabel 3.5 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	55
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 4.3 karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	66
Tabel 4.4 karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	67
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Masa Kerja	68
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	69
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel keselamatan dan Kesehatan kerja	70
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel komunikasi	71
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel kinerja karyawan.....	72
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Variabel Disipli	73
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja	74
Tabel 4.12 Uji Reliabilitas Variabel komunikasi	75

Tabel 4.13 Uji Reliabilitas Variabel kinerja	76
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas	77
Tabel 4.15 Uji Normalitas.....	78
Tabel 4.16 Uji Heteroskedastisitas.....	79
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	80
Tabel 4.18 Hasil Analisis Korelasi	81
Tabel 4.19 Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi	82
Tabel 4.20 Uji Linier Berganda Uji f	84
Tabel 4.21 Uji Regresi Linier Sederhana Uji t.....	86

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr.wb

Alhamdulillah, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat serta Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin, Keselamatan dan Kesehatan K3 dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV.Natural Palembang** Sebagian salah satu rsyarat untuk mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak sekali mengalami kendala, namun berkat bimbingan, dukungan dan kerja sama dari dosen, keluarga, dan teman-teman, terutama Allah SWT, sehingga semua kendala tersebut dapat teatasi.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis menyampaikan terimakasih yang sebanyak-banyaknya kepada:

1. Ibu Dr.Ir.Hj Nyimas Manisah, M.P selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang
2. Ibu Dr. Msy.Mikial,SE,M.Si,Ak.CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE,MM selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
4. Ibu Noviarni,SE,M.Si selaku dosen Pembimbing 1 proposal yang telah meluangkan waktu membimbing dan mengarahkan proposal ini agar dapat menyelesaikan dengan baik.
5. Bapak Herman Efrizal SE.MM selaku dosen Pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan dan membimbing penulis dalam Menyusun skripsi ini
6. Bapak dan ibu Dosen beserta staf karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah banyak memberikan bekal dan ilmu pengetahuan kepada penulis

7. Pimpinan dan staf pegawai pada Kantor CV.Natural Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan membantu penulis dalam memperoleh data yang diperlukan oleh penulis
8. Kedua orang tua dan saudara/i ku yang luar biasa selalu memberikan dukungan serta selalu memanjatkan doa disetiap proses langkaku sampai menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada teman-teman seperjuangan yang memberikan semangat kalian. Terutama kepada pingka ariyanti dan ghina rahmawati yang telah menemani dan membantu setiap proses dan perjalanan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
10. Dan untuk Almamaterku tercinta Universitas Tridinanti Palembang

Harapan dari penulis semoga Allah SWT senantiasa memberikan Karunia-Nya atas budi baik dan amal mereka. Akhir kata, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pada khususnya dan pembaca pada umumnya serta semua pihak yang memerlukan. Aamiin

Wassalammualaikum Wr.Wb

Palembnag , Januari 2023

Helen Anggraini

ABSTRAK

HELEN ANGGRAINI, pengaruh Disiplin, Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3) dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv.Natural Palembang (Dibawah bimbingan Ibu Noviarni SE.M.Si dan Bapak Herman Efrizal, SE,M.M)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Disiplin, keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Cv.Natural Palembang. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden dengan teknik pengambilan sampling jenuh. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji validitas dan uji reabilitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan Uji t dan Uji f. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS versi 22.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Disiplin, Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dan Komunikasi baik secara simultan dan persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cv.Natural Palembang.

Kata kunci: Disiplin, keselamatan, Kesehatan Kerja(K3) dan komunikasi dan Kinerja karyawan

ABSTRACT

HELEN ANGGRAINI, The Effect of Discipline, Occupational Safety and Health (K3) and Communication on Employee Performance at Cv.Natural Palembang (Under the guidance of Mrs. Noviarni SE.M.Si and Mr. Herman Efrizal, SE, M.M)

This research aims to determine whether there is a significant effect of Discipline, Occupational Safety and Health and Communication on Employee Performance at Cv.Natural Palembang. This study uses a quantitative method with a descriptive approach. The sample in this study were 50 respondents with a saturated sampling technique. The types of data in this study are primary data and secondary data. The primary data was obtained by the author by distributing questionnaires to respondents, by conducting validity and reliability tests. While hypothesis testing is done by t-test and f-test. The data analysis technique used is multiple linear regression with SPSS version 22.

Based on the analysis results show that Discipline, Occupational Safety and Health (K3) and Communication both simultaneously and partially have a positive and significant effect on employee performance at Cv.Natural Palembang.

Keywords: Discipline, Occupational Health, Safety (K3) and communication and employee performance

RIWAYAT HIDUP

HELEN ANGGRAINI, dilahirkan di desa kuala puntian pada tanggal 07 juli 2000, dari pasangan Bapak Haris dan Ibu Zainul, saya anak ke 06 dari 6 saudara

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2013 di SD Negeri 13 Tanjung Lago, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2016 di MTs N 1 Model Palembang, kemudian menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2019 di SMK Swakarya Palembang dan selanjutnya pada tahun 2019 mulai memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang

2023

Helen Anggraini

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang/ fungsi produksi, pemasaran, keuangan, ataupun kepegawaian. Pengelolaan manusia sebagai aset yang paling penting bagi perusahaan dimulai dari penentuan jabatan, penentuan tugas, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen mempunyai arti sebagai pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memmanage (mengelola) sumber daya manusia. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia yaitu manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi yang lainnya, merupakan masukan (input) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (output). Karyawan baru yang belum memiliki keterampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila dia dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi karyawan yang matang.

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia menempati posisi dan strategi tertinggi karena merupakan penggerak terpenting dari aktivitas organisasi. Pada dasarnya memandang organisasi, jika pegawai diberikan kesempatan berkarir sebanyak-banyaknya, maka pegawai tersebut akan merasa memiliki masa depan yang cerah sehingga benar-benar memenuhi tugas dan fungsinya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memfokuskan dan mengatur keberadaan karyawannya dalam upaya meningkatkan kinerja yang baik.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, dan setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai. Memberikan kompensasi yang sesuai, memberikan insentif, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Jika perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menganut sistem penilaian kinerja, maka keberhasilan atau kegagalan karyawan dalam bekerja akan diketahui dengan baik. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab setiap orang ada untuk secara legal mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, tidak melanggar hukum, dan beretika dan beretika. (Mangkunegara, 2014).

Jadi oleh karena itu kinerja penting bagi perusahaan atau organisasi serta bagi karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berkaitan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun dengan lingkungan perusahaan atau organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin. Disiplin sendiri merupakan salah satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tidak adanya kedisiplinan, semua kegiatan yang dilakukan mengarah pada hasil yang kurang maksimal dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat menyebabkan tujuan dan sasaran organisasi atau perusahaan tidak tercapai, dan dapat menghambat cara rencana organisasi dikembangkan. Oleh karena itu, faktor disiplin kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pada hakikatnya faktor kedisiplinan memegang peranan yang sangat penting dalam pekerjaan sehari-hari seorang karyawan, dan seorang karyawan yang berdisiplin baik dapat terus bekerja dengan baik walaupun tanpa pengawasan atasan. Karyawan yang disiplin tidak mengambil waktu dari pekerjaan untuk melakukan hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Pegawai yang mempunyai kedisiplinan Yang akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik.

Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta menaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku besarnya tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja pegawainya.

Di dalam sebuah perusahaan untuk menjalankan aktivitasnya selalu menginginkan keberhasilan baik berupa hasil produksi maupun hasil layanannya. Untuk menunjang keberhasilan tersebut maka diperlukan tempat kerja yang sehat dan selamat sehingga tidak menjadi kecelakaan ataupun penyakit akibat kerja. Tempat kerja yang aman dan nyaman dan karyawan yang sehat dapat mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja yang baik. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar menjaga keselamatan dan kesehatan karyawan dan membuat aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja. Masalah keselamatan dan kesehatan kerja maupun tanggung jawab semua pihak terutama pengusaha, tenaga kerja, pemerintah dan masyarakat.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan rencana yang berguna untuk mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja serta penyakit yg disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja. Hal tersebut menimbulkan kerugian bagi karyawan maupun perusahaan yg bersangkutan, jika banyak terjadi kecelakaan kerja, maka akan banyak karyawan yang menderita, tingkat absensi meningkat, produktivitas menurun kinerja memburuk serta bahkan akibat terburuk karyawan terpaksa berhenti bekerja karena cacat fisik dan perusahaan kehilangan karyawan. Salah satu cara untuk menyadarkan karyawan tentang pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja adalah menggunakan adanya penyuluhan serta pelatihan, tentang pentingnya keselamatan serta kesehatan kerja. Keselamatan serta kesehatan kerja mempunyai tujuan yaitu meningkatkan produktivitas, meningkatkan kinerja karyawan dan meningkat efisiensi pekerjaan .

Salah satu faktor yang menunjang kinerja karyawan di perusahaan yaitu komunikasi. Menyadari bahwa dalam suatu perusahaan komunikasi merupakan hal yang tidak terlepas dari kinerja karyawan.

CV. Natural Palembang adalah perusahaan yang memproduksi kerajinan tangan berupa karpet atau lampit yang terbuat dari serat pisang abaca (abaca fiber). Untuk memenuhi tingginya produksi tersebut, diharapkan pimpinan perusahaan dan semua karyawan yang ada di CV.Natural memberikan kinerja yang maksimal dengan memperhatikan komunikasi antar karyawan dan CV. Natural sangat menginginkan setiap orang menciptakan kedisiplinan yang tinggi untuk kemajuan perusahaan dan untuk mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Disiplin dapat dipertahankan melalui Kerjasama dan kesadaran karyawan. Cv. Natural telah Menyusun aturan yang berisi kewajiban dan larangan yang dianggap sebagai salah satu cara pelaksanaan proses pembinaan disiplin untuk menciptakan suasana kerja yang tenang dan kondusif yang mampu meningkatkan efisien kerja yang baik. pada kenyataannya CV. Natural Palembang juga sudah menerapkan sistem prosedur keselamatan dan kesehatan kerja K3 dan juga perusahaan sudah mengimplementasikan budaya kerja K3 dalam menjalankan pekerjaannya. Akan tetapi karyawan masih sering mengabaikan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut, sehingga masih banyak karyawan yang mengalami kecelakaan dalam melakukan pekerjaannya. Penyebab kecelakaan yang sering terjadi adalah akibat kecerobohan dan kelalaian dari pihak karyawan. Kecerobohan dan kelalaian karyawan yang sering dilakukan antara lain tidak memakai alat pelindung diri yang berupa sarung tangan, sepatu pengaman, masker atau pelindung wajah.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin, Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV.Natural Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian yang telah dikemukakan dalam latar belakang maka dapatlah penulis merumuskan suatu masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah disiplin, keselamatan, Kesehatan kerja (K3) dan Komunikasi berpengaruh secara *simultan*/bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada CV. Natural Palembang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Natural Palembang?
3. Apakah Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV.Natural Palembang?
4. Apakah Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV.Natural Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dan kegunaan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisa dan membuktikan:

1. Apakah Disiplin, Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Komunikasi berpengaruh secara *simultan*/bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada CV. Natural Palembang?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV.Natural Palembang?
3. Apakah Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV.Natural Palembang?
4. Apakah Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV.Natural Palembang?

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi suatu masukan yang bermanfaat bagi perusahaan agar kedepannya dapat lebih baik lagi dalam mengatur sumber daya manusia sehingga terjadi peningkatan kinerja.

b. Bagi peneliti

Diharapkan dengan adanya penelitian ini penulis dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya di bidang Manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang relatif sama

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2006, *metedologi penelitian*, jakarta
- Arni, 2014, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta : Bumi Aksara)
- Eti nurhayati & R. Supormo. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: penerbit.yrama widya
- Fitrianto, I. 2020. *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja*. Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara. *Journal of Management*3(1): 113-134
- Handoko, (2013). *manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta
- Hariandja. (2017:55). pengertian manajemen. *Jurnal Ilmiah, sumber daya manusia*, 167-168
- Helmi, (2014) “*DISIPLIN KERJA*.”
https://avin.staff.ugm.ac.id/data/jurnal/disiplinkerja_avin.pdf. Diakses
Diakses pada 16 maret 2023 pukul 20.29
- Krisanti, A.A., M. Tri dan A. Subarno. 2020. Pengaruh Pengawasan Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Indo Acidatama Surakarta. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran* 4(2): 101-111
- Mangkunegara 2014:129. *Jenis-jenis Disiplin kerja dan kinerja karyawan*
- Manullang,(2012:871). *Manajemen sumber daya manusia*. Selemba Empat, Jakarta.
- Mathis. (2016:113). kinerja. *jurnal ilmiah, sumber daya manusia*, 167-168.
- Pedoman Penulisan Skripsi / Laporan Akhir Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti: Palembang tahun 2021
- Ratundo, & Sacket. (2016:76). Definisi Kinerja. *jurnal ilmiah, manajemen sumber daya manusia*, 167-168
- Rivai 2015, *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek*, Raja Grafindo Persada, Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak.2012. kinerja pegawai: *teori, pengukuran dan implikasinya*. Yogyakarta : Graha ilmu

- Sugiyono,(2017 : 60). 1.Kepustakaan K, Pemikiran K, Hipotesis D, et al. *BAB II*.
http://repository.umpalembang.ac.id/id/eprint/11898/2/212016094_BAB%20I_SAMPAI_BAB%20TERAKHIR.pdf. Diakses pada 16 maret 2023 pukul 20.14
- Sugiyono.(2014:134). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Transito
- Suma'mur 2014. Program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Jakarta:raja grafindo persada
- Suma'mur 2015. *Hukum keselamatan dan Kesehatan kerja*.
http://hukum.unsrat.ac.id/uu/uu_1_70.htm
- Supormo, R dan Eti Nurhayati, (2018:133). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung:Yrama widya
- Suryanto (2015:51), 1.Landasan T, Komunikasi. *BAB II*. PT Remaja Rosdakarya; 2015.
- Sutrisno edy. 2015. *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana pradana media group: Jakarta. Hal 8
- Wibowo. (2016:18). Kinerja. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber dayay manusia*, 167-168.
- Widodo. (2015). *Manajemen smber daya manusia*. jakarta timur: prof. Dr. Iijan poltak sinambela.