

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset paling berharga dalam sebuah organisasi, karena keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas, kapasitas, dan dedikasi para individu yang berada di dalamnya. SDM mencakup semua individu yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, baik itu melalui kemampuan teknis, keterampilan interpersonal, maupun wawasan strategis. Pengelolaan SDM yang efektif menjadi elemen krusial, yang mencakup rekrutmen, pelatihan, pengembangan, manajemen kinerja, hingga perencanaan suksesi. Proses ini tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi, tetapi juga mendukung pertumbuhan individu, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, dan menjaga keseimbangan antara kepentingan perusahaan dengan kebutuhan personal karyawan. Pada era digitalisasi saat ini, peran SDM menjadi semakin kompleks dengan adanya perubahan pola kerja, seperti *remote working*, dan kebutuhan untuk terus beradaptasi dengan teknologi baru, seperti kecerdasan buatan dan *big data*.

Perusahaan atau organisasi sangat memerlukan (SDM) karena elemen utama yang menggerakkan seluruh proses bisnis dan operasional untuk mencapai tujuan strategis yang telah ditetapkan. Tanpa SDM yang memadai, perusahaan tidak akan mampu menjalankan aktivitas utamanya, seperti merancang strategi,

memproduksi barang atau jasa, memberikan pelayanan kepada pelanggan, serta menciptakan inovasi yang diperlukan untuk bersaing di pasar. SDM berfungsi sebagai penghubung antara visi perusahaan dan implementasi nyata di lapangan, karena kemampuan, kreativitas, serta dedikasi setiap individu dalam organisasi adalah faktor penentu keberhasilan sebuah perusahaan.

Pentingnya peran sumber daya manusia bagi perusahaan dalam mendukung operasionalnya juga dipahami dengan baik oleh CV Mertanadi. CV . Mertanadi merupakan perusahaan yang berlokasi di Kabupaten Badung, merupakan salah satu perusahaan yang berperan penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi lokal di wilayah tersebut. CV. Mertanadi adalah perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan kayu dan memproduksi berbagai produk seperti pintu, kusen, furnitur, *kitchen set*, *decking*, lantai parket, serta rumah prefabrikasi. Perusahaan melayani berbagai segmen pasar, termasuk individu, pengembang, kontraktor, dan hotel. Dengan komitmen terhadap kualitas, CV. Mertanadi menggunakan bahan baku kayu terbaik serta teknologi produksi modern. Sebagai bagian dari visinya, perusahaan berupaya menjaga kelestarian lingkungan melalui reboisasi dan pemanfaatan sumber daya secara berkelanjutan. Strategi bisnisnya berfokus pada kepuasan pelanggan dengan menawarkan produk berkualitas, harga kompetitif, kontrol kualitas ketat, pengiriman tepat waktu, serta membangun hubungan jangka panjang dengan mitra bisnis.

CV. Mertanadi memiliki fasilitas pabrik seluas 2,8 hektar dan tenaga kerja terampil, CV. Mertanadi mampu memproduksi hingga 500 unit pintu, 2.000 meter linear kusen, serta berbagai produk kayu lainnya setiap bulan. Perusahaan telah menangani berbagai proyek di dalam dan luar negeri, termasuk di Amerika

Serikat, Perancis, Spanyol, Jepang, dan beberapa proyek besar di Bali. Sebagai sebuah perusahaan yang beroperasi dalam konteks kabupaten dengan potensi pariwisata yang besar, CV. Mertanadi memiliki peluang strategis untuk berkontribusi pada berbagai sektor ekonomi, mulai dari perdagangan, jasa, hingga industri kreatif yang menjadi ciri khas Kabupaten Badung. Potensi wilayah yang terus berkembang, perusahaan ini dapat menjadi salah satu penggerak utama dalam menciptakan lapangan kerja dan memberikan dampak positif bagi masyarakat setempat. Dalam operasionalnya, CV. Mertanadi berfokus pada pengelolaan sumber daya yang ada, baik itu sumber daya manusia maupun material, untuk mencapai tujuan perusahaan yang berkelanjutan. Perusahaan ini juga dihadapkan pada tantangan untuk terus berinovasi dan meningkatkan kualitas produk atau jasa yang ditawarkan agar tetap relevan di tengah persaingan pasar yang semakin ketat, khususnya di pusat ekonomi dan pariwisata Bali seperti Kabupaten Badung.

Sebagai bagian dari komunitas bisnis di Badung, CV. Mertanadi dapat memanfaatkan lingkungan strategis daerah ini yang didukung oleh infrastruktur modern, aksesibilitas yang baik, serta konektivitas global melalui keberadaan Bandara Internasional Ngurah Rai. Hal ini memberikan peluang besar bagi perusahaan untuk menjangkau pasar yang lebih luas, baik domestik maupun internasional. Selain itu, perusahaan ini juga memiliki tanggung jawab untuk menjaga harmoni antara aktivitas bisnis dan kelestarian lingkungan, mengingat Kabupaten Badung dikenal dengan keindahan alamnya yang menjadi daya tarik utama pariwisata. Oleh karena itu, integrasi nilai-nilai keberlanjutan dalam setiap aspek operasional CV. Mertanadi menjadi kunci untuk memastikan bahwa bisnis

ini tidak hanya menguntungkan secara ekonomi tetapi juga memberikan manfaat jangka panjang bagi masyarakat dan lingkungan sekitar. Dengan memaksimalkan potensi lokal, memperkuat pengelolaan SDM, serta menjalin kerja sama dengan berbagai pemangku kepentingan, CV. Mertanadi dapat terus tumbuh menjadi perusahaan yang tidak hanya sukses secara komersial tetapi juga mampu membawa dampak positif bagi pembangunan Kabupaten Badung secara keseluruhan.

Kinerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan kesuksesan CV. Mertanadi. Farisi, S., *et al* (2020) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang karyawan untuk melihat kontribusi yang telah diberikan, dengan berbentuk hasil pekerjaan yang telah diselesaikan. Sedangkan menurut Rivai (2020) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu, dan dibandingkan dengan target yang dibebankan. Adapun indikator dari kinerja karyawan (Kasmir 2016) adalah kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan tanggung jawab. Sebagai salah satu pilar utama dalam struktur CV. Mertanadi, kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana visi dan misi dapat diwujudkan melalui aktivitas harian dan pencapaian strategis. Karyawan yang bekerja dengan efisien, produktif, dan inovatif mampu memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas produk atau layanan yang ditawarkan, sekaligus membangun reputasi perusahaan di mata pelanggan dan mitra bisnis. Oleh karena itu, penting bagi CV. Mertanadi untuk memastikan bahwa setiap karyawan memiliki pemahaman yang mendalam tentang peran karyawan, serta diberdayakan melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, dan pengelolaan yang efektif.

Membicarakan kinerja karyawan, salah satu indikator yang dapat dijadikan

untuk mengetahui sudah optimal atau belumnya kinerja karyawan yaitu dapat dilihat dari lamanya waktu pengerjaan terhadap total proyek yang ada. Ketepatan waktu tidak hanya menunjukkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efisien, tetapi juga mencerminkan tingkat koordinasi yang baik dalam tim serta optimalisasi waktu kerja yang tersedia. Ketidaktepatan waktu ini juga berdampak pada keterlambatan penyelesaian proyek lainnya, karena waktu yang seharusnya bisa dialokasikan untuk aktivitas berikutnya terpakai untuk menyelesaikan pekerjaan yang tertunda. Selain itu, hal ini mengganggu alur produksi secara keseluruhan dan berpotensi menurunkan kepuasan pelanggan. Maka, lamanya waktu pengerjaan per total proyek menjadi cerminan langsung dari rendahnya kinerja dalam aspek ketepatan waktu, yang jika tidak segera diatasi, dapat berdampak lebih luas terhadap produktivitas perusahaan dan reputasinya di mata klien atau mitra kerja. Berikut data dari lamannya waktu pengerjaan per total proyek baik yang selesai tepat waktu dan yang tidak selesai tepat waktu CV. Mertanadi.

Tabel 1.1
Laporan Pengerjaan Proyek Deadline Tahun 2022-2024

Tahun	Total proyek yang dikerjakan	Total proyek yang sesuai deadline	Total proyek yang diluar deadline
2022	2.499	2.605	106
2023	3.736	3.935	199
2024	1.254	1.340	86

Berdasarkan data dalam laporan *deadline* tahunan, terlihat adanya tren penurunan jumlah proyek yang dikerjakan dari tahun ke tahun, terutama pada tahun 2024 yang hanya mencatat 1.254 proyek dibandingkan dengan 3.736 proyek pada tahun 2023 dan 2.499 proyek pada 2022. Selain itu, meskipun jumlah proyek yang selesai sesuai deadline tetap dominan setiap tahunnya, jumlah proyek yang

melewati batas waktu (di luar deadline) juga meningkat dari 106 pada 2022 menjadi 199 pada 2023, sebelum menurun menjadi 86 pada 2024. Penurunan tajam jumlah proyek di tahun 2024 dan tetap adanya proyek yang tidak selesai tepat waktu menunjukkan indikasi menurunnya kinerja karyawan. Kurangnya kinerja karyawan dalam memenuhi *deadline* pengerjaan proyek sering kali mencerminkan permasalahan mendasar terkait manajemen waktu, kurangnya kompetensi teknis, atau rendahnya motivasi kerja. Ketidakmampuan menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu bisa disebabkan oleh kurangnya perencanaan yang matang, ketidaksesuaian antara beban kerja dan kapasitas individu, serta lemahnya pengawasan dari pihak manajerial. Dalam konteks proyek, keterlambatan ini tidak hanya memengaruhi jadwal keseluruhan, tetapi juga dapat merugikan perusahaan secara finansial dan reputasi, karena klien atau pemangku kepentingan akan kehilangan kepercayaan. Selain itu, faktor internal seperti kurangnya rasa tanggung jawab, rendahnya disiplin kerja, atau kurangnya pemahaman terhadap urgensi proyek juga berperan penting. Oleh karena itu, penting untuk dilakukan evaluasi menyeluruh terhadap sistem kerja, pelatihan keterampilan, serta penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang adil guna mendorong peningkatan kinerja dan akuntabilitas dalam tim kerja.

Kurangnya kinerja karyawan yang tercermin dari ketidaktepatan dalam penyelesaian proyek sering kali tidak sepenuhnya disebabkan oleh faktor internal seperti rendahnya disiplin kerja atau motivasi, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keterlambatan dalam pengadaan bahan baku. Ketika bahan baku datang tidak sesuai jadwal, proses produksi atau pengerjaan proyek menjadi tertunda. Akibatnya, waktu yang tersedia untuk menyelesaikan proyek semakin

sempit, sehingga karyawan harus bekerja dalam tekanan tinggi dan tenggat waktu yang ketat. Dalam kondisi seperti ini, meskipun karyawan sudah berusaha bekerja secara maksimal, hasil akhirnya tetap berisiko tidak selesai tepat waktu. Situasi ini juga berpotensi menurunkan moral kerja, memicu kelelahan, dan meningkatkan risiko kesalahan, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja secara keseluruhan. Dengan demikian, keterlambatan pengadaan bahan baku tidak hanya menghambat jalannya proses produksi, tetapi juga secara tidak langsung menjadi pemicu turunnya kinerja karyawan dalam menyelesaikan proyek sesuai deadline. Hal ini juga disampaikan oleh direktur CV. Mertanadi, Bapak Ida Bagus Adi Nata Wibawa yang menekankan bahwa keterbatasan waktu dalam penyediaan bahan baku menjadi salah satu kendala utama yang dihadapi perusahaan. Menurut beliau, keterlambatan pasokan bahan baku tidak hanya memperlambat proses produksi tetapi juga meningkatkan tekanan kerja bagi karyawan, terutama dalam memenuhi target produksi yang telah ditetapkan. Berikut data produksi tahun 2022-2024 yang harus dipenuhi oleh CV. Mertanadi :

Berdasarkan grafik 1.1 data produksi tahun 2022 hingga 2024, puncak produksi terjadi pada bulan Mei 2023 dengan capaian 1.449 unit, yang kemungkinan besar disebabkan oleh kelancaran distribusi bahan baku, program insentif atau percepatan produksi, serta efisiensi kerja karyawan yang tinggi. Keberhasilan ini menunjukkan adanya sinergi yang baik antara perencanaan dan pelaksanaan. Sebaliknya, penurunan tajam tercatat pada bulan-bulan seperti Juni 2023 (104 unit) dan Juni 2024 (45 unit), yang dapat mengindikasikan kendala dalam pengadaan bahan baku atau gangguan logistik lainnya.

Ketidaksesuaian antara target dan realisasi pada bulan-bulan tersebut juga mencerminkan potensi permasalahan internal seperti gangguan operasional atau menurunnya performa tenaga kerja akibat beban kerja yang tinggi pada bulan sebelumnya. Selain itu, kestabilan produksi pada bulan-bulan seperti Februari, Maret, dan Agustus di berbagai tahun menunjukkan bahwa tim produksi mampu bekerja secara efisien dalam situasi normal, dengan tingkat kehadiran dan kepatuhan prosedur yang baik. Namun, menurunnya produksi pada bulan Januari dan Desember secara konsisten dari tahun ke tahun bisa jadi dipengaruhi oleh faktor musim liburan, penurunan semangat kerja, serta potensi keterlambatan dalam proses persiapan awal tahun atau akhir tahun. Kinerja karyawan juga menjadi faktor penentu utama, terutama dalam menjaga konsistensi produksi. Ketika bahan baku terlambat datang, hal ini tidak hanya menurunkan kapasitas produksi tetapi juga berpengaruh terhadap motivasi dan kestabilan kerja karyawan, menyebabkan potensi kesalahan dan penurunan produktivitas.

Fenomena ini menunjukkan bahwa CV. Mertianadi menghadapi tantangan dalam menyelaraskan ketersediaan bahan baku dengan efisiensi kinerja karyawan agar dapat mencapai hasil produksi yang lebih stabil. Jika bahan baku tersedia tetapi kinerja karyawan menurun, produksi tetap tidak dapat mencapai tingkat optimal. Sebaliknya, jika bahan baku datang terlambat, maka meskipun karyawan telah bekerja dengan baik, hasil produksi tetap terhambat. Ketika perusahaan mendapatkan bahan baku dalam waktu yang terbatas, proses produksi harus dilakukan dengan cepat untuk memenuhi target yang telah ditetapkan. Dalam kondisi seperti ini, disiplin kerja menjadi faktor krusial untuk memastikan bahwa produksi berjalan sesuai jadwal tanpa mengorbankan kualitas. Karyawan harus

bekerja dengan efisiensi tinggi, mengikuti prosedur yang telah ditetapkan, dan mengoptimalkan waktu kerja agar tetap produktif. Namun, dalam situasi di mana tenggat waktu semakin dekat, sering kali muncul kecenderungan bagi karyawan untuk bekerja lebih cepat tanpa memperhatikan aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Hal ini dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja, kesalahan dalam produksi, serta kelelahan yang berlebihan, yang justru dapat berdampak negatif terhadap produktivitas jangka panjang. Oleh karena itu, menyeimbangkan disiplin kerja dengan penerapan standar keselamatan menjadi kunci dalam menjaga kinerja karyawan tetap optimal. Kedisiplinan yang tinggi memungkinkan proses produksi berjalan lancar dan efisien, seperti yang terlihat pada bulan Februari, Maret, Mei, dan Agustus, di mana jumlah produksi mengalami peningkatan tajam. Hal ini dapat menunjukkan bahwa pada periode tersebut, tingkat kehadiran karyawan lebih stabil, kepatuhan terhadap prosedur kerja lebih baik, dan produktivitas kerja meningkat. Sebaliknya, penurunan produksi yang terjadi pada bulan Januari, Juni, dan akhir tahun dapat mengindikasikan adanya masalah dalam kedisiplinan, seperti tingkat absensi tinggi, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, atau rendahnya motivasi kerja akibat berbagai faktor, termasuk kejenuhan atau kurangnya insentif. Selain disiplin kerja, keselamatan kerja juga berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan dan stabilitas produksi. Jika lingkungan kerja tidak aman atau terdapat banyak kecelakaan kerja, karyawan mungkin merasa kurang nyaman, yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas mereka. Misalnya, penurunan produksi yang drastis setelah bulan Mei hingga Juni bisa jadi disebabkan oleh kecelakaan kerja atau peningkatan jumlah hari sakit akibat

kondisi kerja yang kurang mendukung. Sebaliknya, pada bulan-bulan dengan produksi tinggi, kemungkinan besar kondisi kerja lebih aman, protokol keselamatan diterapkan dengan baik, dan karyawan merasa lebih nyaman untuk bekerja secara optimal.

Menurut Agustini (2019) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Hasibuan (2020) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun indikator dari disiplin kerja menurut Saripuddin dan Handayani (2016) yaitu tingkat kehadiran, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab. Disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung lebih teratur, tepat waktu, dan konsisten dalam menyelesaikan tugas-tugas karyawan. Mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja, karyawan dapat menjaga produktivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Sebaliknya, kurangnya disiplin kerja dapat menyebabkan keterlambatan, kesalahan dalam pekerjaan, serta menurunnya kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, disiplin kerja bukan hanya mencerminkan sikap profesional seorang karyawan, tetapi juga menjadi salah satu faktor utama yang mendukung tercapainya target dan tujuan perusahaan. Meningkatkan disiplin kerja, karyawan dapat memberikan kontribusi yang lebih optimal terhadap keberhasilan organisasi.

Pada CV. Mertanadi, disiplin kerja melalui absensi yang diberikan dinilai sudah bagus, namun masih adanya keterlambatan dari beberapa karyawan. Kondisi

ini tidak hanya menciptakan ketimpangan beban kerja, tetapi juga dapat menimbulkan ketegangan dalam tim, yang berpotensi memengaruhi hubungan antar karyawan dan merusak suasana kerja. Kebiasaan terlambat masuk kerja pun memperburuk situasi, karena waktu kerja yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan tugas menjadi tidak produktif, sehingga target CV. Mernanadi sulit dicapai tepat waktu. Kinerja karyawan menjadi terhambat, baik pada individu maupun tim, karena pekerjaan tidak dapat dilakukan secara optimal. Ketika kualitas hasil kerja menurun, akan dapat memengaruhi kepercayaan pelanggan. Hal ini menjadi tantangan besar bagi CV. Mernanadi untuk mengatasi masalah tersebut. Sejalan dengan hasil penelitian oleh (Susanti & Aesah, 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang didapat oleh (Muna & Isnowati, 2022) menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keselamatan kesehatan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Suwardi dan Daryanto (2018) keselamatan kesehatan kerja (K3) yaitu suatu upaya dalam mengurangi resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang pada hakikatnya tidak bisa dipisahkan antara keselamatan dengan kesehatan. Sedangkan Sumakmur dalam Larasati (2018) keselamatan kesehatan kerja (K3) merupakan melindungi pekerja atau masyarakat agar mendapatkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya, baik fisik, mental maupun sosial dalam usaha melakukan pencegahan terhadap adanya penyakit ataupun kendala kesehatan yang disebabkan oleh faktor pekerjaan, lingkungan kerja, penyakit umum sehingga menghasilkan atmosfer kerja yang aman serta tentram bagi karyawan. Adapun

indikator dari keselamatan kesehatan kerja menurut Sunyoto (2013) yaitu tingkat penggunaan alat pelindung diri, kepatuhan terhadap prosedur K3, penggunaan peralatan kerja, penerangan diruang kerja, serta kebersihan dan kenyamanan. Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan sehat memungkinkan karyawan bekerja dengan nyaman tanpa khawatir terhadap risiko kecelakaan atau gangguan kesehatan. Ketika keselamatan dan kesehatan kerja terjamin, karyawan dapat lebih fokus dan produktif dalam menjalankan tugasnya, sehingga hasil kerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal. Oleh karena itu, memastikan keselamatan dan kesehatan kerja bukan hanya tanggung jawab perusahaan, tetapi juga merupakan investasi strategis untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkinerja tinggi. Perhatian terhadap keselamatan dan kesehatan kerja akan memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan karyawan sekaligus keberhasilan organisasi.

Tabel 1.2
Peralatan K3 dan APAR CV. Mertanadi

No.	Alat	Jumlah
1	Tabung APAR 3.5 kg	10
2	Tabung APAR 50 kg	2
3	Masker	100
4	Kotak P3K	5
5	Sarung Tangan	30
6	Kaca Pengaman/Las	5

Berdasarkan Tabel A.2 menggambarkan ketersediaan peralatan keselamatan kesehatan kerja (K3) serta alat pemadam api ringan (APAR) di CV. Mertanadi, yang bertujuan untuk melindungi karyawan dari risiko kecelakaan dan menjaga keselamatan dalam lingkungan kerja. CV. Mertanadi menyediakan 10 tabung APAR

dengan kapasitas 3,5 kg dan 2 tabung APAR dengan kapasitas 50 kg, yang digunakan untuk menangani potensi kebakaran dalam skala kecil maupun besar. Selain itu, terdapat 100 masker yang disiapkan untuk melindungi karyawan dari paparan debu, asap, atau partikel berbahaya selama bekerja. Peralatan lain, seperti 5 kotak P3K, disediakan untuk memberikan pertolongan pertama pada karyawan yang mengalami cedera ringan atau insiden mendadak. Sarung tangan sebanyak 30 unit juga disediakan untuk melindungi tangan karyawan dari luka atau paparan bahan berbahaya. Di samping itu, perusahaan menyediakan 5 kaca pengaman atau las yang dirancang untuk melindungi mata dan wajah saat bekerja dengan alat atau mesin yang berisiko tinggi.

CV. Mertanadi saat ini sudah menyediakan peralatan keselamatan kesehatan kerja (K3), alat pemadam api ringan (APAR). Kebutuhan akan peralatan K3, seperti masker, sarung tangan, atau kotak P3K, bisa meningkat secara signifikan dalam situasi tertentu, dan adanya proyek besar, termasuk peralatan pendukung yang sudah bagus diberikan oleh manajemen perusahaan. Namun CV. Mertanadi saat ini hanya melakukan penyediaan peralatan keselamatan kesehatan kerja (K3) dalam waktu satu kali satu bulan. Dalam jangka panjang, hal ini tidak hanya menurunkan kinerja individu tetapi juga memengaruhi hasil kerja tim dan target CV. Mertanadi secara keseluruhan. Kondisi ini juga dapat menciptakan rasa tidak puas dan frustrasi di kalangan karyawan, yang berpotensi menurunkan kinerja karyawan terhadap CV. Mertanadi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh (Hidayati, 2020) menyatakan bahwa keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berbeda dengan hasil penelitian oleh (Diningsih et al., 2021) menyebutkan bahwa program K3 berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian fenomena di atas dan *research gap* yang diperoleh dari penelitian terdahulu terkait kinerja karyawan, peneliti ingin mengetahui sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Mertanadi Kabupaten Badung, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerjadan Keselamatan KesehatanKerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan CV. Mertanadi Kabupaten Badung”**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Adanya ketidaktepatan waktu dalam pengerjaan proyek yang dimana hal ini megindikasikan kurangnya kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaaa.
- 2) Disiplin kerja melalui absensi yang diberikan sudah bagus namun masih adanya keterlambatan dari beberapa karyawan.
- 3) Peralatan keselamatan kesehatan kerja (K3), alat pemadam api ringan (APAR), kebutuhan akan peralatan K3 termasuk peralatan pendukung yang sudah bagus diberikan oleh manjamenen perusahaan, namun untuk penyediaan peralatan keselamatan kesehatan kerja dan alat pemadam api ringan (APAR) hanya dilakukan satu kali dalam sebulan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, maka

penelitian ini membatasi variabel penelitian hanya terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja sebagai variabel bebas, kemudian kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah yang diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah yang dikaji dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Mertanadi Kabupaten Badung?
- 2) Apakah keselamatan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Mertanadi Kabupaten Badung?
- 3) Apakah disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Mertanadi Kabupaten Badung?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan teori teruji mengenai pengaruh sebagai berikut.

- 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Mertanadi Kabupaten Badung.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Mertanadi Kabupaten Badung.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Mertanadi Kabupaten

Badung.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dua manfaat yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Secara rinci kedua manfaat tersebut dapat diuraikan sebagai berikut.

1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan gagasan atau refrensi dan pendalaman pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai hal-hal yang berkaitan dengan disiplin kerja, keselamatan kesehatan kerja dan kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam mengambil kebijakan agar disiplin kerja, keselamatan kesehatan kerja dan kinerja karyawan pada perusahaan CV. Mertanadi Kabupaten Badung segera terwujud rangka meningkatkan hasil. Bagi Universitas Pendidikan Ganesha hasil penelitian ini dapat digunakan refrensi untuk penelitian selanjutnya.