



PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI CV NAENAMU FURNITURE DI SOLO

Reni Puspita Cahyaningsih

Universitas Slamet Riyadi Surakarta

Asih Handayani

Universitas Slamet Riyadi Surakarta

Alamat: Jl. Sumpah Pemuda No.18 Kadipiro Kota Surakarta

Korespondensi penulis: rpuspita853@gmail.com

Abstract. *This research aims to analyze the significance of the influence of occupational health and safety (OHS), motivation, and work discipline on employee performance. This research uses a quantitative research type. The research utilizes primary data. The sampling technique used is saturated sampling with a total of 51 respondents. The data collection method employs a questionnaire distributed through the chairman or leader. The instrument test in this research uses validity and reliability tests. The classic assumption test uses multicollinearity test, heteroscedasticity test, and normality test. The analysis technique uses multiple linear regression analysis with t test, F test, and R^2 . The results of the validity and reliability tests show that all statements regarding occupational health and safety, motivation, and work discipline are declared valid because the p -value < 0.05 and reliable because Cronbach's $\alpha > 0.60$. The results of the classical assumption tests indicate that all variables have passed the multicollinearity test, heteroscedasticity test, and are normally distributed. The results of the regression analysis obtained $Y = 4.879 + 0.307 X_1 - 0.109 X_2 + 1.184 X_3$. The t-test results show that the occupational health and safety (K3) variable significantly influences the performance of production employees at CV Naenamu Furniture, motivation does not significantly influence the performance of production employees at CV Naenamu Furniture, and work discipline significantly influences the performance of production employees at CV Naenamu Furniture. The F-test results indicate that the regression model used in this study is appropriate. The R^2 test results show that the contribution of independent variables to the dependent variable is 52.9%. The remaining $(100\% - 52.9\%) = 47.1\%$ is influenced by variables outside the research model.*

Keywords: *Occupational Health and Safety, Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis signifikansi pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3), motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan jumlah 51 responden. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan melalui ketua atau pimpinan. Uji instrumen pada penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik menggunakan uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji normalitas. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan pengujian t, uji F dan R^2 . Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua pernyataan mengenai keselamatan kesehatan kerja, motivasi dan disiplin kerja dinyatakan valid karena p -value $< 0,05$ dan reliabel karena $cronbach's\ alpha > 0,60$. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa semua variabel telah lolos uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan berdistribusi normal. Hasil analisis regresi diperoleh $Y = 4,879 + 0,307 X_1 - 0,109 X_2 + 1,184 X_3$. Hasil uji t diperoleh bahwa variabel keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi CV Naenamu Furniture, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi CV Naenamu Furniture dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi CV Naenamu Furniture. Hasil uji f diperoleh bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sudah tepat. Hasil uji R^2 menunjukkan besarnya sumbangan pengaruh variabel independent terhadap dependen sebesar 52,9%. Sisanya $(100\% - 52,9\%) = 47,1\%$ dipengaruhi oleh variabel diluar model penelitian.

Kata kunci: keselamatan kesehatan kerja, motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan

LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia (SDM) berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi, karena tanpa peran manusia, organisasi tidak dapat berjalan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola SDM secara efektif dan memberikan arahan positif agar tujuan tercapai. Peningkatan kualitas SDM diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2019:10) menyatakan bahwa Manajemen SDM adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Kinerja merupakan sikap mental untuk terus memperbaiki hasil kerja, serta perbandingan antara output dan input. Kinerja berkaitan erat dengan efisiensi dan efektivitas, yang apabila tinggi akan menghasilkan kinerja tinggi, dan sebaliknya. Naenamu Furniture adalah perusahaan furniture di Surakarta yang menggunakan kayu jati solid dengan desain simpel dan minimalis, memproduksi berbagai produk seperti meja, kursi, dan menerima pesanan custom. Untuk bersaing, perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan agar produk yang dihasilkan dapat diterima konsumen. SDM yang berkualitas akan mendukung perkembangan bisnis, sementara kinerja buruk akan mengganggu keberlangsungan usaha. Kinerja dapat dilihat dari kualitas, kuantitas, waktu, dan kerjasama.

Keberhasilan perusahaan diukur dari kinerja karyawan selama periode tertentu berdasarkan standar, target, dan penyelesaian tugas. Naenamu Furniture menargetkan produksi 45.000 unit per bulan, dilakukan secara kelompok agar karyawan bekerja optimal. Target ini juga menjadi dasar penilaian kinerja. Penurunan kinerja karyawan di Naenamu Furniture tidak terjadi tanpa alasan. Menurut Kasmir (2016), terdapat 14 faktor yang memengaruhi kinerja, di antaranya yang relevan dengan kondisi di Naenamu Furniture adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3), motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Naenamu Furniture adalah perusahaan industri produksi furniture yang kerap menghadapi masalah terkait kinerja karyawan. Kinerja yang menurun berdampak pada tidak tercapainya target produksi. Seperti dikemukakan oleh Oktarini (2024), kinerja karyawan yang baik penting untuk keberlangsungan produksi dan pencapaian target. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman. Menurut Mangkunegara (2018), K3 mencerminkan kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, dan emosional. Karyawan yang merasa aman cenderung bekerja

lebih baik. Meski perusahaan telah menyediakan fasilitas K3, beberapa karyawan masih mengabaikan penggunaannya, seperti tidak memakai APD. Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam mengenai pengaruh K3 terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja juga menjadi faktor penting. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan kerja agar seseorang bekerja efektif. Rendahnya motivasi di Naenamu Furniture menghambat pencapaian target. Kurangnya dorongan dari pimpinan dan tingginya beban kerja menyebabkan semangat kerja menurun. Beberapa penelitian mendukung bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun ada juga yang menyatakan sebaliknya.

Faktor ketiga adalah disiplin kerja, yang menurut Sutrisno (2020) merupakan kemampuan karyawan menaati aturan dan norma sosial. Disiplin penting untuk efektivitas organisasi. Disiplin yang tinggi meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepedulian terhadap tujuan perusahaan.

Permasalahan disiplin di Naenamu Furniture terlihat dari pelanggaran peraturan seperti karyawan datang terlambat, bolos kerja, korupsi jam lembur, dan bermain gadget saat bekerja. Hal ini merupakan bentuk pelanggaran terhadap aturan perusahaan. Disiplin kerja perlu dimiliki oleh setiap karyawan agar kinerja dapat meningkat. Penelitian oleh Oktarini (2024), serta Prastiyo & Ubaidillah (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan Farisi et al. (2020) menyatakan sebaliknya. Oleh karena itu, diharapkan setiap karyawan melaksanakan kewajibannya agar kinerja meningkat.

Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperkuat implementasi keselamatan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan motivasi, serta menegakkan aturan disiplin kerja secara konsisten. Upaya ini diharapkan dapat mendorong tercapainya target perusahaan secara optimal dan berkelanjutan pada CV Naenamu Furniture di Solo.

KAJIAN TEORITIS

1. Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pengembangan sumber daya manusia yang mencakup perencanaan, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir, serta inisiatif pengembangan organisasional perusahaan. Menurut Hasibuan (2019:10), MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja

secara efektif dan efisien untuk mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Bintoro (2017:15) menyatakan bahwa MSDM adalah ilmu atau cara mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif agar mencapai tujuan bersama. Sementara itu, Tohardi (2017:12) menyebutkan bahwa MSDM mencakup seluruh potensi manusia seperti akal, tenaga, kecakapan, dan perasaan yang dimanfaatkan untuk kepentingan pribadi maupun organisasi. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, sumber daya manusia merupakan aset penting dan faktor penggerak utama aktivitas organisasi, sehingga perlu dikelola dengan baik demi tercapainya tujuan perusahaan.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai, yang memengaruhi kontribusi mereka terhadap perusahaan. Menurut Afandi (2018:83), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, secara legal dan etis. Kinerja karyawan yang berkualitas merupakan tujuan penting untuk mendukung visi, misi, serta pertumbuhan perusahaan di masa depan. Menurut Hasibuan (2019:10), Manajemen SDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Hubungan dan peranan SDM yang baik akan sangat membantu pencapaian tujuan organisasi. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai tugasnya dalam jangka waktu tertentu. Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2018:75) sebagai berikut :

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Tanggung jawab
- d. Kerjasama
- e. Inisiatif

3. Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan kesehatan kerja (K3) merupakan bagian penting dalam pengelolaan perusahaan untuk mengendalikan risiko, menjaga efisiensi fasilitas kerja, menciptakan tempat kerja aman, dan meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Mangkunegara

(2018:40), K3 menunjukkan kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, atau emosi akibat lingkungan kerja. Suwardi & Daryanto (2018:4) menyatakan bahwa K3 adalah upaya mengurangi risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja, yang tidak dapat dipisahkan antara keselamatan dan kesehatan. Kesimpulannya, K3 mencakup pencegahan luka, gangguan fisik, dan kerugian material akibat kecelakaan, yang dapat berakibat ringan hingga fatal, sehingga tindakan pencegahan harus dilakukan sebelum kecelakaan terjadi. Indikator Keselamatan kesehatan kerja (K3) menurut Qurbani (2018: 110-129) sebagai berikut:

- a. Keadaan tempat kerja, ini mencakup faktor fisik seperti pencahayaan, ventilasi, suhu, dan kebersihan.
- b. Lingkungan kerja, termasuk aspek-aspek seperti kebisingan, getaran, dan paparan zat kimia.
- c. Pemakaian peralatan kerja, ini meliputi penggunaan peralatan kerja yang aman dan sesuai, serta alat pelindung diri (APD).
- d. Kondisi fisik dan mental karyawan, termasuk kesehatan fisik karyawan, stress kerja dan dukungan psikologis.

4. Motivasi Kerja

Motivasi adalah kemauan kerja yang muncul dari dorongan internal maupun eksternal individu dalam menjalankan tugasnya. Motivasi yang baik membuat pegawai merasa senang dan semangat bekerja sehingga mendorong perkembangan organisasi. Hasibuan (2019:143) menyatakan motivasi sebagai daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja agar pegawai bekerja sama, efektif, dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan. Mangkunegara (2021:94) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan kebutuhan dalam diri pegawai agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan. Bangun (2018:312) menyebut motivasi sebagai tindakan mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan pendorong perilaku seseorang untuk mencapai tujuan dan kepuasan diri. Indikator motivasi menurut Afandi (2018:29) sebagai berikut:

- a. Balas jasa
- b. Kondisi pekerjaan
- c. Fasilitas kerja
- d. Prestasi kerja

- e. Pengakuan dari atasan
- f. Pekerjaan itu sendiri

5. Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2020:197), disiplin kerja adalah kemampuan karyawan mengubah sikap dan perilaku serta meningkatkan kesadaran untuk menaati peraturan dan norma sosial yang berlaku. Menurut Agustini (2019:89) menyatakan disiplin kerja sebagai sikap ketaatan terhadap aturan dan norma perusahaan untuk meningkatkan keteguhan dalam mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2019:193) menyebut disiplin kerja sebagai kesadaran dan kemauan mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2019:115) sebagai berikut:

- a. Sikap
- b. Norma
- c. Tanggung jawab

METODE PENELITIAN

1. Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian observasi pada pegawai Naenamu Furniture di Solo. Alasan memilih ini karena saya ingin meneliti seberapa berpengaruhnya keselamatan kesehatan kerja, motivasi, dan disiplin kerja dalam kinerja karyawan Naenamu Furniture.

2. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018: 14), data kuantitatif adalah data berbentuk angka atau data kualitatif yang diubah menjadi angka. Dalam penelitian ini, data kuantitatif diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner dengan Skala Likert mengenai Keselamatan Kesehatan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan di Naenamu Furniture Solo. Penelitian ini menggunakan sumber data primer. Menurut Sugiyono, (2018:137) mendefinisikan data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil penyebaran kuesioner yang diberikan kepada Karyawan di Naenamu Furniture Solo.

3. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di terapkan oleh peneliti untuk di pelajari kemudian ditarik kesimpulannya Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Naenamu Furniture Solo bagian produksi sebanyak 51 orang. Menurut Sugiyono (2018:118), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Karena jumlah populasi karyawan Naenamu Furniture Solo relatif sedikit, sehingga perlu dilakukan teknik sampling jenuh, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel yang digunakan adalah 51 orang, sesuai dengan jumlah seluruh karyawan Naenamu Furniture Solo.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

Hasil uji validitas memperlihatkan kalau seluruh elemen pernyataan X1.1 sampai X1.10, X2.1 sampai X2.12, X3.1 sampai X3.6 dan Y1 sampai Y10 yang menggambarkan keselamatan kesehatan kerja (X_1), motivasi (X_2) disiplin kerja (X_3) pada kinerja karyawan (Y) yakni valid, sebab $< 0,05$. Hasil uji reliabilitas keselamatan kesehatan kerja (X_1) sebesar 0,724, motivasi (X_2) sebesar 0,755, disiplin kerja (X_3) sebesar 0,741, kinerja karyawan (Y) sebesar 0,795 sehingga besarnya nilai Cronbach Alpha $> 0,60$, maka variabel penelitian adalah reliable.

Tabel I. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolineritas	<i>Tolerance</i> : X_1 (Keselamatan Kesehatan Kerja) = 0,601, X_2 (Motivasi) = 0,571 dan X_3 (Disiplin Kerja) = 0,920 $> 0,10$ dan nilai variabel VIF X_1 (Keselamatan Kesehatan Kerja) = 1,663, X_2 (Motivasi) = 1,752 dan X_3 (Disiplin Kerja) = 1,087 < 10	Lulus Uji
Uji heteroskedastisitas	<i>p-value</i> : variabel X_1 (Keselamatan Kesehatan Kerja) = 0,988, X_2 (Motivasi) = 0,185, X_3 (Disiplin Kerja) = 0,136 $> 0,05$	Lulus Uji
Uji normalitas	<i>p-value</i> = 0,200 $> 0,05$	Lulus Uji

Sumber: Data primer yang diolah 2025

2. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel II. Analisis Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4,879	7,923		0,616	0,541
	Keselamatan Kesehatan Kerja	0,307	0,147	0,261	2,085	0,043
	Motivasi	-0,109	0,126	-0,111	-0,861	0,394
	Disiplin Kerja	1,184	0,164	0,731	7,229	0,000

Sumber Data: Data primer yang diolah 2025

Berdasarkan Tabel II diatas diperoleh Persamaan Regresi

$$Y = 4,879 + 0,307 X_1 - 0,109 X_2 + 1,184 X_3$$

Interpretasi dari persamaaan regresi di atas adalah:

- 1) Konsta (a) = 4,879 (positif) artinya jika variabel keselamatan kesehatan kerja (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) konstan maka kinerja karyawan (Y) adalah positif.
- 2) $b_1 = 0,307$ (keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan). Artinya : jika keselamatan kesehatan kerja meningkat maka Y (kinerja karyawan) akan meningkat, dengan asumsi X_2 (motivasi) dan X_3 (disiplin kerja) konstan/tetap.
- 3) $b_2 = -0,109$ (motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan).
Artinya : jika motivasi meningkat maka Y (kinerja karyawan) akan menurun, dengan asumsi variabel X_1 (keselamatan kesehatan kerja) dan X_3 (disiplin kerja) konstan/tetap.
- 4) $b_3 = 1,184$ (disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan). Artinya : jika disiplin kerja meningkat maka Y (kinerja karyawan) akan meningkat, dengan asumsi X_1 (keselamatan kesehatan kerja), X_2 (motivasi) konstan/tetap.

Tabel III. Uji t

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4,879	7,923		0,616	0,541

**PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
CV NAENAMU FURNITURE DI SOLO**

Keselamatan Kesehatan Kerja	0,307	0,147	0,261	2,085	0,043
Motivasi	-0,109	0,126	-0,111	-0,861	0,394
Disiplin Kerja	1,184	0,164	0,731	7,229	0,000

Sumber Data: Data primer yang diolah 2025

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh keselamatan kesehatan kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil analisis penelitian ini memperoleh *p-value* $0,043 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya keselamatan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis pertama menyatakan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Naenamu Furniture terbukti kebenarannya.

2. Pengaruh motivasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil analisis penelitian ini memperoleh *p-value* $0,394 < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a diterima artinya motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Naenamu Furniture terbukti kebenarannya.

3. Pengaruh disiplin kerja (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil analisis penelitian ini memperoleh *p-value* $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ketiga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi CV Naenamu Furniture terbukti kebenarannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang sudah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil, yaitu :

- a. Keselamatan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi CV Naenamu Furniture.
- b. Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan produksi CV Naenamu Furniture.
- c. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi CV Naenamu Furniture.

2. Saran

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Bagi Perusahaan

- a. Untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui keselamatan kesehatan kerja (K3), perusahaan dapat memberikan pelatihan dan edukasi rutin tentang prosedur keselamatan dan penggunaan pelindung diri (APD), perusahaan harus menyediakan dan memastikan APD yang sesuai dan memastikan karyawan menggunakannya.
- b. Motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja CV naenamu Furniture perlu meningkatkan kebutuhan fisiologi karyawan. perusahaan sebaiknya memperhatikan kebutuhan – kebutuhan karyawannya. Hal tersebut nantinya dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja agar lebih baik.
- c. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, CV Naenamu Furniture disarankan untuk memperkuat disiplin kerja. Ini dapat dilakukan dengan membuat aturan dan prosedur yang jelas dan konsisten, selain itu juga memberi konsekuensi yang adil terhadap pelanggaran.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya tentang motivasi yang tidak signifikan, disarankan untuk memperluas sampel, menggunakan instrumen pengukuran yang lebih valid.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau. Zanafa Publishing. 24.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Uisu Press. 89.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. 312.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan (Cetakan 1)*. Yogyakarta : Gava Media. 15.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : Bumi Aksara. 143.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada. 189.
- Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesepuluh*. Bandung : Remaja Rosdakarya Offset. 40.

**PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
CV NAENAMU FURNITURE DI SOLO**

- Oktarini, R. (2024). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Maja Agung Elektrindo Tangerang. *Jorapi : Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4).
<https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index>
- Prastiyo, W. A., & Ubaidillah, H. (2022). *Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. prima karya*. 2(8), 743–758.
<https://doi.org/10.17977/um066v2i82022p743-758>
- Qurbani, D. (2018). Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (k3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Cabang BSD. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 1, No.1, 110–129.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Kencana. 197.
- Suwardi, Daryanto. (2018). *Pedoman Praktis K3LH (Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup)*. Yogyakarta : Gava Media. 4.
- Tohardi, A. (2017). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju. 12.