

**PENGARUH KOMPETENSI DAN K3 (KESELAMATAN, KESEHATAN  
KERJA) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN  
NUSANTARA VII SUNGAI NIRU KABUPATEN MUARA ENIM**



**SKRIPSI**

**Nama : Tiwi Agustin Pubianti**

**NIM : 212017254**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**2021**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN K3 (KESELAMATAN, KESEHATAN  
KERJA) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN  
NUSANTARA VII SUNGAI NIRU KABUPATEN MUARA ENIM**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : Tiwi Agustin Pubianti**

**NIM : 212017254**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**2021**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tiwi Agustin Pubianti  
NIM : 212017254  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul Usulan Penelitian : Pengaruh Kompetensi Dan K3 (Keselamatan, Kesehatan kerja) Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Sungai Niru Kabupaten Muara Enim

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 20 November 2020



Tiwi Agustin Pubianti

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Kompetensi Dan K3 (Keselamatan,  
Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan  
PT.Perkebunan Nusantara VII Sungai Niru Kabupaten  
Muara Enim  
Nama : Tiwi Agustin Pubianti  
NIM : 21 2017254  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, Agustus 2021

Pembimbing I



**Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si**  
NIDN: 0229057501

Pembimbing II



**Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M**  
NIDN: 0215117901

Mengetahui,  
Dekan

U. b. Ketua Program Studi Manajemen  
  
**Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si**  
NIDN: 0229057501

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**Motto :**

**“Dunia ini ibarat bayangan. Kalau kamu berusaha menangkapnya, ia akan lari. Tapi kalau kamu membelakanginya ia tak punya pilihan selain mengikutimu”**

**(Ibnu Qayyim Al Jauziyyah)**

**“Ubah pikiranmu dan kau dapat mengubah duniamu”**

**(Penulis)**

**Kupersembahkan Skripsi ini Kepada :**

- ❖ Papa Ku Tercinta Harbi dan Mama Ku Tercinta Deti Heryanti**
- ❖ Kakak ku yang saya sayangi Tean Purnama Pubianti, ST dan Adik ku yang saya sayangi Tella Sabika Pubianti dan Tharra Mahapriliya Pubianti**
- ❖ Keluarga Besarku yang saya sayangi yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu**
- ❖ Pembimbing Skripsi Ibu Dr. Zaleha Trihandayani,S.E,M.Si dan Bapak Ahmad Adi Arifai,S.E.,M.M**
- ❖ Sahabat-Sahabat Ku Anak Kepompong Yang Telah Banyak Membantuku**
- ❖ Sahabat-Sahabat saya di luar sana yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.**

**PRAKATA**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.*

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan K3 (Keselamatan, Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Sungai Niru Kabupaten Muara Enim”**. dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini adalah menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dan kerendahan hati, skripsi ini penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua, Ayahanda ku (Harbi) dan Ibunda ku (Deti Heryanti) yang memiliki peran penting dalam perjalanan hidup penulis dan berjasa dalam mendidik, mendoakan, memberikan dorongan motivasi, serta selalu ada disetiap masalah yang dihadapi penulis. Terimakasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kedua orang tua yang yang paling baik didunia serta keluarga besar yang selalu mendukung.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa

pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr.Zaleha Tri Handayani, S.E.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Mister Candra, S.Pd.,M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Dr.Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si dan Bapak Ahmad Adi Arifai, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Papa ku tercinta Harbi dan Mama ku tercinta Deti Heryanti yang tak henti-hentinya medoakan saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kakakku tercinta Tean Purnama Pubianti, ST dan Adikku tercinta Tella Sabika Pubianti dan Tharra Mahapriliya Pubianti yang telah mensuport selama saya kuliah dan tak henti-hentinya memberikan kebahagiaan selama ini.

9. Terima Kasih untuk pembimbing Akademik Bapak Ahmad Adi Arifai,S.E.,M.M yang telah banyak membantu dan membimbing selama ini.
10. Terima Kasih untuk Manajer PT. Perkebunan Nusantara VII Sungai Niru Kabupaten Muara Enim dan para Karyawan yang telah banyak membantu dalam penelitian.
11. Terima Kasih untuk sahabat terbaik saya terutama Anak-anak Kepompong Kevin, Novalio, Febrina, Tria, Eka, Tami, Ahmad, Aditya Nugraha, Jessycha, dan Nopen yang telah banyak membantu dan mensupport selama kuliah.
12. Terima Kasih untuk Manajamen G dan teman-teman kuliah yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang membutuhkan dan semoga allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah banyak membantu dalam meyelesaikan laporan skripsi ini.

***Billahi Fii Sabiilil Haq, Fastabikul Khairot***

***Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.***

Palembang, Agustus 2021

Tiwi Agustin Pubianti



## DAFTAR ISI

<b>Halaman Judul .....</b>	<b>i</b>
<b>Halaman Pernyataan Bebas Plagiat .....</b>	<b>ii</b>
<b>Halaman Pengesahan Skripsi .....</b>	<b>iii</b>
<b>Halaman Motto Dan Persembahan .....</b>	<b>iv</b>
<b>Halaman Prakarta .....</b>	<b>v</b>
<b>Halaman Daftar Isi .....</b>	<b>vi</b>
<b>Halaman Daftar Tabel.....</b>	<b>vii</b>
<b>Halaman Daftar Gambar .....</b>	<b>viii</b>
<b>Halaman Daftar Lampiran .....</b>	<b>ix</b>
<b>Abstrak.....</b>	<b>x</b>
<b>Abstract.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	12
C. Tujuan Penelitian .....	13
D. Manfaat Penelitian .....	13
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS .....</b>	<b>14</b>
A. Landasan Teori.....	14
B. Penelitian Sebelumnya .....	27
C. Kerangka Pemikiran.....	29
D. Hipotesis.....	29

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
A. Jenis Penelitian.....	31
B. Lokasi Penelitian.....	32
C. Operasional Variabel.....	32
D. Populasi Dan Sampel .....	33
E. Data Yang Digunakan .....	34
F. Metode Pengumpulan Data.....	35
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis .....	36
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>44</b>
A. Hasil Penelitian.....	45
1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	44
a. Sejarah PT. Perkebunan Nusantara VII.....	44
b. Visi dan Misi .....	46
2. Uji Instrumen .....	46
a. Uji Validitas .....	47
b. Uji Reliabilitas .....	48
3. Gambaran Umum Distribusi Responden.....	48
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	49
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	51
4. Gambaran Umum Frekuensi Jawaban Responden .....	52
a. Variabel Kinerja (Y).....	52
b. Variabel Kompetensi (X <sub>1</sub> ) .....	53

c. Variabel K3 (Keselamatan,Kesehatan Kerja) (X <sub>2</sub> ) .....	55
5. Proses Pengujian .....	57
a. Analisis Regresi Linier Berganda .....	57
b. Uji F .....	59
c. Uji t (Parsial) .....	60
d. Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	61
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	62
1. Pengaruh Kompetensi dan K3 (Keselamatan, Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan.....	62
2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan .....	64
3. Pengaruh K3 (Keselamatan, Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan.....	66
C. Perbandingan dengan Penelitian Sebelumnya.....	69
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>73</b>
A. Kesimpulan.....	73
B. Saran .....	74
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>76</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Tabel Hasil Produksi.....	7
Tabel I.2	Tabel Data Kecelakaan Karyawan .....	11
Tabel III.1	Tabel Operasional.....	32
Tabel III.2	Populasi dan Sampel Karyawan Berdasarkan Divisi PT. Perkebunan Nusantara VII Sungai Niru Kabupaten Muara Enim.....	34
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas .....	47
Tabel IV.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	48
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel IV.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	50
Tabel IV.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	51
Tabel IV.6	Variabel Kinerja Karyawan.....	52
Tabel IV.7	Variabel Kompetensi.....	54
Tabel IV.8	Variabel K3 (Keselamatan, Kesehatan Kerja) .....	56
Tabel IV.9	Analisis Regresi Linier Berganda.....	58
Tabel IV.10	Hasil Uji F.....	59
Tabel IV.11	Hasil Uji t (Parsial).....	60
Tabel IV.12	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	61

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Pemikiran .....	29
-------------	--------------------------	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	:Jadwal Penelitian
Lampiran 2	:Kuisisioner
Lampiran 3	:Tabulasi Jawaban Responden
Lampiran 4	:Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Lampiran 5	:Regresi Linier Berganda, Uji F, Uji t
Lampiran 6	:F Tabel dan t Tabel
Lampiran 7	:Surat Riset
Lampiran 8	:Sertifikat SPSS
Lampiran 9	:Plagiat Checker
Lampiran 10	:Sertifikat AIKA

## ABSTRAK

### **Tiwi Agustin Pubianti/212017254/2021/Pengaruh Kompetensi dan K3 (Keselamatan, Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Sungai Niru Kabupaten Muara Enim**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, adakah Kompetensi Dan K3 (Keselamatan, Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Sungai Niru Kabupaten Muara Enim, baik secara bersama-sama maupun parsial. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini asosiatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 49 responden. Data yang digunakan adalah data primer, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan ada pengaruh positif kompetensi dan K3 (Keselamatan, Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Sungai Niru Kabupaten Muara Enim. Hasil uji hipotesis secara bersama-sama, menunjukkan nilai  $F_{hitung} 96,272 > F_{tabel} 3,19$  artinya ada pengaruh signifikan kompetensi dan K3 (Keselamatan, Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan nilai  $t_{hitung} 2,882$  (Kompetensi),  $t_{hitung} 5,704$  K3 (Keselamatan, Kesehatan Kerja)  $> t_{tabel} 2,2012$ , artinya ada pengaruh positif kompetensi dan K3 (Keselamatan, Kesehatan Kerja) secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Sungai Niru Kabupaten Muara Enim. Hasil uji koefisien determinasi yang memperlihatkan kontribusi yang disebabkan oleh variabel kompetensi dan K3 (Keselamatan, Kesehatan Kerja) mampu menyebabkan perubahan sebesar 79,9% terhadap kinerja karyawan.

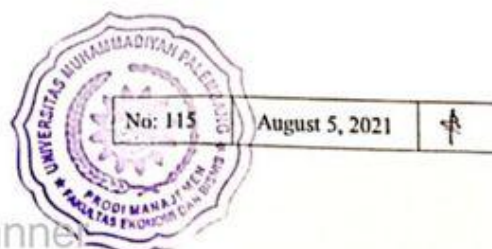
**Kata Kunci : Kompetensi, K3 (Keselamatan, Kesehatan Kerja), dan Kinerja Karyawan**

### Abstract

**Tiwi Agustin Pubianti/212017254/2021/The Effects of Competence and K3 (Safety, occupational health) on Employee Performance of PT. Perkebunan Nusantara VII Sungai Niru, Muara Enim Regency**

The formulation of the problem in this study was there any Competence and K3 (Safety, occupational health) on employee Performance of PT. Perkebunan Nusantara VII Sungai Niru, Muara Enim Regency, either jointly or partially. The type of research in this study was associative. The sample in this study amounted to 49 respondents. The data used primary data, with data collection techniques used questionnaires. The analysis technique used multiple linear regression. The results of multiple linear regression analysis showed that there was a positive effect of competence and K3 (Safety, Occupational Health) on employee Performance of PT. Perkebunan Nusantara VII Sungai Niru, Muara Enim Regency. The results of the joint hypothesis test showed the  $F_{count} 96.272 > F_{table} 3.19$ , it meant that there was a significant effect of competence and K3 (Safety, Occupational Health) on employee performance. The results of the partial hypothesis test showed the  $t_{count} 2.882$  (Competency),  $t_{count} 5.704$  K3 (Safety, Occupational Health)  $> t_{table} 2.2012$ , it meant that there was a positive effect of competence and K3 (Safety, Occupational Health) partially on employee Performance of PT. Perkebunan Nusantara VII Sungai Niru, Muara Enim Regency. The results of the coefficient of determination test that showed the contribution caused by the competence and K3 variables (Safety, Occupational Health) were able to cause a change of 79.9% on employee performance.

**Keywords: Competence, K3 (Safety, Occupational Health), and Employee Performance**





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. (Edy Sutrisno: 2017:3) Manajemen sumber daya manusia ini merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan atau semua tenaga kerja yang menopang seluruh aktivitas dari organisasi, lembaga atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen sumber daya manusia memainkan peran yang menentukan dalam kehidupan sebuah organisasi, yaitu seberapa baik kinerja organisasi itu, seberapa baik strategi organisasi dapat dilaksanakan, dan seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai (Supriyadi, 2015:1). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan. (Supriyadi: 2015:3).

Kinerja karyawan yang baik dan kompleks sangat dibutuhkan oleh perusahaan, karena semakin tinggi kinerja yang mampu dihasilkan oleh karyawan, maka akan semakin baik pula profitabilitas yang mampu dihasilkan oleh perusahaan guna kemajuan perusahaannya. Kompetensi berperan aktif terhadap penunjang kinerja karyawan, sebab dengan adanya kompetensi yang baik maka para karyawan dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan perusahaan sesuai dengan target. Selain itu K3 (Keselamatan, Kesehatan Kerja) juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab keselamatan kerja merupakan penunjang kinerja karyawan dalam bekerja.

Salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya kompetensi dan K3 (Keselamatan, Kesehatan Kerja). Kompetensi dalam suatu perusahaan dapat dikatakan sebagai cara kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh karyawan yang berupa pengetahuan, keterampilan, sikap perilaku, dan seperangkat tindakan cerdas penuh tanggung jawab yang dimiliki seorang karyawan, sehingga karyawan tersebut dapat menjalankan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien dengan hasil yang optimal. Kompetensi itu sendiri tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, pembagian tingkat pendidikan dengan pekerjaan yang sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebab dengan begitu karyawan dapat lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai target dan dapat mencapai tujuan perusahaan. K3 (Keselamatan, Kesehatan Kerja) juga merupakan hal

penting dalam menunjang kinerja karyawan. Dengan adanya K3 (Keselamatan, Kesehatan Kerja) karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam menjalankan tugas. K3 (Keselamatan, Kesehatan Kerja) mendukung kinerja karyawan agar menjadi lebih optimal dan dengan itu karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir 2016:182). Berdasarkan hasil observasi data perusahaan, PT Perkebunan Nusantara VII Sungai Niru saat ini terindikasi mengalami permasalahan pada kinerja karyawannya, karena tingkat produksi yang tidak mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan, sebagaimana yang ditunjukkan dalam data sebagai berikut:

**Tabel I.1**

**Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap  
Produksi Kelapa Sawit PT Perkebunan Nusantara VII Sungai Niru  
Tahun 2015-2019**

<b>Tahun</b>	<b>Target (Unit)</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Target Yang Belum Tercapai (%)</b>
2015	10.120.000 Ton	3.104.868 Ton	31%
2016	9.000.000 Ton	4.791.580 Ton	53%
2017	12.540.000 Ton	2.290.290 Ton	18%
2018	12.998.000 Ton	146.862.030 Ton	41%
2019	133.010.033 Ton	15.294.910 Ton	11%

Sumber: PT Perkebunan Nusantara VII Sungai Niru, 2020

Berdasarkan Tabel I.1 di atas, dapat dilihat bahwa secara kuantitas karyawan tidak mampu menghasilkan jumlah produksi yang sesuai dengan target produksi yang ditetapkan PT Perkebunan Nusantara VII Sungai Niru dalam 5 tahun terakhir (2015-2019) belum tercapai, sebagaimana target yang ditetapkan perusahaan untuk setiap tahunnya, namun pada 5 tahun terakhir realisasi yang tercapai masih di bawah 80% dan dapat dikatakan terbelang sangat jauh dari target 100% .

Bahkan secara kualitas kerjanya pun masih pada tingkatan kurang optimal, sebab apabila mengingat jumlah karyawan yang bekerja di PT Perkebunan Nusantara VII Sungai Niru sebanyak 49 orang, maka seharusnya untuk mencapai target tahunan pasti akan tercapai apabila karyawan memiliki kualitas dalam bekerja.

Menurut hasil observasi dan penelitian langsung keperusahaan. Selain itu pemanfaatan waktu kerja yang dilakukan karyawan pun masih belum optimal, sebab karyawan masih sering menunda-nunda pekerjaan dengan alasan yang tidak masuk akal. Selain itu karyawan juga sering keluar perusahaan pada jam kerja yang mengakibatkan pekerjaan menjadi terbengkalai.

Permasalahan lainnya yang juga memiliki dampak terhadap kinerja karyawan adalah faktor kompetensi. Menurut Spencer & Spencer (dalam Srinivas R. Kandula, 2013:6), kompetensi dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu kompetensi dasar (Threshold Competency) dan kompetensi pembeda (Differentiating Competency). Pengetahuan yang kurang paham

tentang pekerjaan dibidangnya membuat karyawan menjadi lambat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tidak adanya pendidikan, pelatihan, dan study banding bagi karyawan membuat kinerja karyawan tidak mengalami peningkatan. Fenomena kompetensi yang dilihat dalam perusahaan tersebut adalah ketika para karyawan tersebut dibebankan target untuk menyelesaikan sebuah tugas namun gagal menyelesaikan.

Para karyawan seharusnya memiliki keterampilan atau *skill* yang sesuai dengan pekerjaannya masing-masing. Namun, karena keterampilan atau *skill* yang dimiliki karyawan belum cukup baik maka karyawan sering melalaikan tugas mereka. Para karyawan juga ditempatkan bukan dibidang yang mereka kuasai baik secara pendidikan atau keterampilan maka dari itu mereka kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Selain itu karyawan memiliki sifat yang kurang baik yang mana suka bercerita dengan sesama karyawan lainnya sehingga lupa akan tugas dan waktu. Karyawan juga sering sibuk dengan urusan pribadi mereka seperti mereka suka keluar kantor untuk urusan pribadi. Karyawan yang ditempatkan di bidang resepsionis sering pergi meninggalkan tempat karena lebih mementingkan urusan pribadi dan terkadang mereka datang ke bidang lain hanya untuk sekedar bercerita saja sehingga saat ada tamu yang datang tidak ada yang menyambut mereka.

Disamping permasalahan kompetensi terdapat indikasi permasalahan lainnya yaitu K3 (Keselamatan, Kesehatan Kerja). Menurut Sedarmayanti (2011:118), Sedarmayanti menyebutkan K3 sebagai

pengawasan bagi orang, material, mesin, dan metode pada lingkungan kerja. Apapun yang ada di lingkungan kerja harus diawasi untuk menjamin keamanan pekerja. Mencegah cedera dan kemungkinan buruk yang lainnya. K3 (Keselamatan, Kesehatan Kerja) seharusnya diperhatikan oleh sebuah perusahaan, karena pada dasarnya karyawan menginginkan kesehatan keselamatan kerjanya terjamin oleh perusahaan, sehingga apabila perusahaan mampu memenuhi aspek tersebut, maka akan mampu menciptakan kepuasan kerja pada diri karyawan.

Kecelakaan kerja di perusahaan sering terjadi karena kurangnya pengawasan tentang keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dan kurang sehat dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Lantai yang licin karena minyak kelapa sawit dapat menyebabkan karyawan cedera.

Alat dan mesin yang tidak dirawat dengan baik juga dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Sebab, alat dan mesin yang digunakan di perusahaan ini merupakan alat dan mesin yang cukup berbahaya. Contohnya alat gancu jika tidak dirawat dengan baik maka akan menyebabkan alat rusak dan dapat menyebabkan karyawan terluka.

Faktor manusia seperti umur dan jenis kelamin yang kurang diperhatikan oleh perusahaan dalam penempatan bagian bekerja. Seperti karyawan perempuan yang ditempatkan dibagian kuli yang tugasnya mengangkut tandan sawit yang berat dapat mengakibatkan cidera karena tidak sesuai dengan jenis kelamin dan tenaga yang tidak sebanding dengan

karyawan lelaki, serta usia karyawan yang sudah tidak produktif lagi tetapi tetap bekerja dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Contohnya karyawan yang usianya sudah diatas 45 tahun tetapi tetap bekerja dibagian mesin yang berbahaya.

**Tabel I.2**  
**Data Kecelakaan Kerja Karyawan**  
**PT Perkebunan Nusantara VII Sungai Niru**  
**Tahun 2015-2019**

Tahun	Data Kecelakaan Kerja			Korban		
	Total Kecelakaan	Kecelakaan Berat	Kecelakaan Ringan	Meninggal	Luka Ringan	Luka Berat
2015	15	3	12	1	12	2
2016	23	2	21	0	21	2
2017	17	0	17	0	17	0
2018	24	6	18	0	8	3
2019	7	0	7	0	7	0

Sumber: PT Perkebunan Nusantara VII Sungai Niru, 2020

Berdasarkan data pada tabel I.2, dapat dilihat bahwa tercatat beberapa kasus atau insiden kecelakaan kerja yang terjadi di PT Perkebunan Nusantara VII Sungai Niru. Data menunjukkan bahwa di tahun 2015 terdapat 12 karyawan yang mengalami luka ringan dan 3 luka berat, sedangkan di tahun 2016 angka luka ringan meningkat menjadi 21

karyawan dan luka berat menurun menjadi 2 karyawan. Tahun 2017, tercatat 17 karyawan yang mengalami luka ringan dan tidak ada karyawan yang mengalami luka berat, namun di tahun 2018 angka korban cukup melonjak dari tahun sebelumnya, karena terdapat 6 karyawan yang mengalami luka berat dan 18 karyawan yang mengalami luka ringan. Data terakhir di tahun 2019, korban luka ringan yang mana terlihat bahwa hanya terdapat 7 karyawan yang mengalami luka ringan, dan tidak ada karyawan yang mengalami luka berat. Data tersebut membuktikan bahwa kesehatan keselamatan kerja (K3) di PT Perkebunan Nusantara VII Sungai Niru masih terbilang cukup minim, sebab resiko kecelakaan kerja masih dapat terjadi sewaktu-waktu.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompetensi Dan K3 (Keselamatan, Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara VII Sungai Niru Kabupaten Muara Enim.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya, sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh kompetensi dan K3 (Keselamatan, Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Sungai Niru Kabupaten Muara Enim ?
2. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Sungai Niru Kabupaten Muara Enim ?



3. Adakah pengaruh K3(Keselamatan,Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Sungai Niru Kabupaten Muara Enim?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan K3 (Keselamatan, Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Sungai Niru Kabupaten Muara Enim.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Sungai Niru Kabupaten Muara Enim.
3. Untuk mengetahui pengaruh K3 (Keselamatan, Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Sungai Niru Kabupaten Muara Enim.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Sebagai media pengembangan wawasan dalam mempraktekan teori-teori yang telah penulis ketahui selama perkuliahan.

2. Bagi PT Perkebunan Nusantara VII Sungai Niru Kabupaten Muara Enim  
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informatif yang mampu menjadi dasar evaluasi bagi PT Perkebunan Nusantara VII Sungai Niru Kabupaten Muara Enim untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### 3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi materi dan kajian, sebagai referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ariko Fitriani Meilinda (2018). “ *Pengaruh Kompetensi Dan K3 (Keselamatan, Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan PT Sucofindo (Persero) Cabang Palembang*”.E-jurnal.
- Ardana, I Komang, dkk. (2012).*Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Chotimah Chusnul (2018).“ *Pengaruh Kompetensi Dan K3 (Keselamatan, Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan PT Lotus Indah Textile Industries Bagian Winding di Nganjuk*”. jurnal ekonomi.
- Irawan M. Rizal Nur (2020). “ *Pengaruh Kompetensi Dan K3 (Keselamatan, Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Rubberindo Jaya Surabaya*”.jurnal ekonomi Efektif 2 (3).
- Iqbal Hasan. (2012). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)* Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Malayu S.P Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua Pulu Dua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara.(2013). *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*. Delta Ilmu.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, salemba empat, jakarta.
- Fitriyah Fauzi, Abdul Dencik, Diah Isnaini (2019). *Manajemen metode penelitian untuk manajemen dan akuntansi* .020345. Salemba Empat, jakarta.
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., Nurrahmi, M., & Choiriyah. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Sedarmayati.(2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*, Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta.
- LAMPIRAN.2