

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, STRES KERJA DAN  
KESEHATAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. MUSI BANYUASIN INDAH-POM SEI SELABU  
(WILMAR PLANTATION)**



**SKRIPSI**

**Nama : Suci Karomah  
NIM : 212018270**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2022**

**SKRIPSI**

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, STRES KERJA DAN  
KESEHATAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. MUSI BANYUASIN INDAH-POM SEI SELABU  
(WILMAR PLANTATION)**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada  
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Suci Karomah**

**NIM : 212018270**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2022**

## PENYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Suci Karomah  
Nim : 212018270  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja, Dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Musi Banyuasin Indah- POM Sei Selabu (Wilmar Plantation)

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana 1 baik 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 dalam 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 normayang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Juli 2022



Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

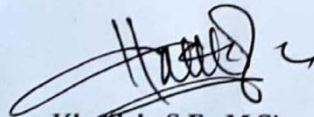
**TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja dan Kesehatan  
Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi  
Banyuasin Indah-POM Sei Selabu (Wilmar Plantation).

Nama : Suci Karomah  
NIM : 212018270  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal Agustus 2022

Pembimbing I,



Khofilah, S.E., M.Si  
NIDN: 0201106001

Pembimbing II,




Edv Liswani, S.E., M.Si  
NIDN:0027086001

Mengetahui,  
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



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

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto**

**Tetapi orang yang bersabar dan memaafkan, sesungguhnya (perbuatan) yang demikian itu termasuk hal-hal yang diutamakan (QS. Asy-Syura:43).**

**Teruslah berbuat baik, karena kita tidak tahu kebaikan mana yang mengantarkan kita ke surga.**

### **Persembahan :**

**Dengan rasa cinta dan do'a Skripsi ini kupersembahkan kepada :**

- 1. Ayahku tercinta Muhammad Yasir dan Ibuku tercinta Ernawati**
- 2. Kedua adikku tersayang Vella Aulia dan Talitha Kineta.**
- 3. Sahabat dan Teman seperjuangan "18.**
- 4. Almamaterku.**

## PRAKATA



**Assalamu'alaikum. Wr. Wb.**

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala berkat dan rahmatNya sehingga tugas akhir yang berjudul **Pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja, dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) PT. Musi Banyuasin Indah-POM Sei Selabu (Wilmar Plantation)** dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Dalam kesempatan kali ini penulis menyampaikan permohonan maaf apabila dalam skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, karena proses penyusunan skripsi tidaklah mudah dan butuh perjuangan yang berat

Dengan penuh rasa hormat, cinta dan kasih sayang dan kerendahan hati, skripsi ini penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua saya, Ayahanda ku (**Muhammad Yasir**) dan Ibunda ku (**Ernawati**) yang sangat memiliki peran penting dalam hidup penulis dan berjasa dalam mendidik, mendoakan, memberikan dorongan motivasi, serta selalu ada disetiap masalah yang dihadapi penulis. Terima kasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kedua orang tua yang luar biasa hebat serta keluarga yang sangat mendukung.

Dalam menyelesaikan tugas akhir ini tentu banyak sekali penulis mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terima kasih :

1. Kedua Orang Tua Saya Muhammad Yasir dan Ernawati, yang sangat saya sayangi dan cintai, yang senantiasa memberikan kasih sayang dan dukungan sampai saat ini.
2. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Bapak Mister Chandra, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Kholilah, S.E., M.Si dan Bapak Edy Liswany, S.E., M.Si, selaku pembimbing dan pemberi arahan serta masukan yang sangat berguna sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
6. Bapak Amidi, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing akademik yang senantiasa memberikan arahan dan motivasi bagi penulis.
7. Bapak Ibu Dosen serta Staff pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Seluruh keluarga besarku yang telah banyak membantu baik dalam materi maupun no materi, memberikan doa, semangat dan memberikan nasehat.
9. Sahabat perjuanganku tersayang dari awal kuliah Utari Tridinata dan sekaligus Teman Pejuang Toga Ema Tiana, Aulia Syifa Amusnilanda,

dan Fika Zulfiani yang selalu mendukung dan mensupport penulis dalam kondisi apapun.

10. Sahabat kecilku yang tersayang Laila Juniar dan Ira Kartika Sari yang selalu mendukung dan menghibur memberikan semangat dalam kondisi apapun.

11. Teman seperjuangan sepembimbing Thirsa Ayu Azera dan Widya febrianti, yang menemani bimbingan, berbagi cerita dan berdiskusi tentang proses pembuatan skripsi .

Semoga semua amal baik mereka dicata sebagai amalan yang baik dan menjadi ladang pahala dari Allh SWT. penulis berharap semoga laporan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca. Aamiin.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb.

Palembang , Juli 2022

Suci Karomah  
212018270



## DAFTAR ISI

### Halaman Sampul Luar

Halaman Judul .....	i
Halaman Bebas Plagiat.....	ii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iii
Halaman Motto dan Persembahan.....	v
Halaman Prakata.....	vi
Halaman Daftar Isi .....	viii
Halaman Daftar Tabel.....	xii
Halaman Daftar Lampiran.....	xiii
Abstrak .....	xiii
Abstrak .....	xv

### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10

### BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka .....	12
B. Penelitian Sebelumnya .....	28
C. Kerangka Pemikiran .....	35
D. Hipotesis .....	36

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	37
B. Lokasi Penelitian .....	38
C. Operasionalisasi Variabel.....	38
D. Populasi dan Sample.....	39
E. Data Yang Diperlukan .....	41
F. Metode Pengumpulan Data .....	41
G. Uji Instrumen.....	43
H. Analisis Data Dan Teknis Analisis .....	43

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

a) Hasil Penelitian.....	51
b) Pembahasan Hasil Penelitian.....	82

### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	96
B. Saran .....	96

DAFTAR PUSTAKA .....	98
----------------------	----

LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pencapaian Kinerja Karyawan.....	6
Tabel II. 1 Persamaan dan Perbedaaan Penelitian.....	32
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel.....	33
Tabel III.2 Kerangka Sampel.....	40
Tabel III.3 Instrumen Skala Likert.....	44
Tabel IV.1 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel IV.2 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan.....	58
Tabel IV.3 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Masa Kerja.....	59
Tabel IV.4 Uji Validitas.....	61
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas.....	62
Tabel IV.6 Kinerja Karyawan.....	63
Tabel IV.7 Pengembangan Karir.....	67
Tabel IV.8 Stres Kerja.....	71
Tabel IV.9 Kesehatan Keselamatan Kerja.....	74
Tabel IV.10 Analisis Regresi Linier Berganda.....	77
Tabel IV.11 Hasil Uji F.....	79
Tabel IV.12 Hasil Uji t.....	80
Tabel IV.13 Hasil Koefisien Determinasi.....	81

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1. Jadwal Penelitian
- Lampiran 2. Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 3. Tabulasi
- Lampiran 4. Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 5. Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 6. Regresi Linier Berganda
- Lampiran 7. Uji Hipotesis F dan Uji Hipotesis t
- Lampiran 8. Tabel r
- Lampiran 9. Tabel F
- Lampiran 10. Tabel t
- Lampiran 11. Surat Keterangan Telah Melakukan Riset
- Lampiran 12. Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 13. Sertifikat AIK
- Lampiran 14. Sertifikat SPSS
- Lampiran 15. Sertifikat Komputer
- Lampiran 16. Plagiarisme Checker
- Lampiran 17. Biodata Penulis

## ABSTRAK

Suci Karomah /21.2018.270/2022 **Pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Banyuasin Indah-POM Sei Selabu (Wilmar Plantation).**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah ada pengaruh pengembangan karir, stres kerja dan kesehatan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Musi Banyuasin Indah-POM Sei Selabu (Wilmar Plantation.) Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, stres kerja, dan kesehatan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Musi Banyuasin Indah-POM Sei Selabu (Wilmar Plantation). Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 53 karyawan. Metode sampel yang digunakan adalah metode *sample random sampling*. Jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner. Metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda dengan persamaan  $Y = 1,348 + 0,074X_1 + 0,479X_2 + 0,356X_3$ . Hasil pengujian hipotesis menunjukkan  $F_{hitung} (175,555) > F_{tabel} (2,40)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh pengembangan karir, stres kerja dan kesehatan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Musi Banyuasin Indah-POM Sei Selabu (Wilmar Plantation). Dan  $t_{hitung} X_1 (0,508), X_2 (3,034)$  dan  $X_3 (2,511) > t_{tabel} (1,673)$  maka untuk stres kerja dan K3  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan stres kerja dan kesehatan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Musi Banyuasin Indah-POM Sei Selabu (Wilmar Plantation). Pengembangan karir  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya tidak ada pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Musi Banyuasin Indah-POM Sei Selabu (Wilmar Plantation).

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Stres Kerja, Kesehatan Keselamatan Kerja(K3) dan Kinerja Karyawan

## ABSTRAK

*Suci Karomah /21.2018.270/2022 The Effect of Career Development, Work Stress and Occupational Health and Safety (K3) on Employee Performance at PT. Musi Banyuasin Indah-POM Sei Selabu (Wilmar Plantation).*

*The formulation of the problem in this study is that there is an effect of career development, work stress and occupational health and safety (K3) on the performance of employees of PT. Musi Banyuasin Indah-POM Sei Selabu (Wilmar Plantation.) The purpose of this study was to determine the effect of career development, work stress, and occupational health and safety (K3) on the performance of employees of PT. Musi Banyuasin Indah-POM Sei Selabu (Wilmar Plantation). In this study, a sample of 53 employees was taken. The sample method used is a random sampling method. This type of research is an associative research type. The data used in this study is primary data. The data collection technique used is a questionnaire. The quantitative method uses multiple linear regression analysis. The results of multiple linear regression analysis with the equation  $Y=1,348+0,074X_1+0,479X_2+0,356X_3$ . The results of hypothesis testing show  $F_{count} (175.555) > F_{table} (2.40)$  then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. This indicates that there is an effect of career development, work stress and occupational health and safety (K3) on the performance of PT. Musi Banyuasin Indah-POM Sei Selabu (Wilmar Plantation). And  $t_{count} X_1 (0,508)$ ,  $X_2 (3,034)$  and  $X_3 (2,511) > t_{table} (1,673)$  then for work stress and K3  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, meaning that there is a significant effect of work stress and occupational health and safety (K3) on employee performance of PT. Musi Banyuasin Indah-POM Sei Selabu (Wilmar Plantation). Career development  $H_0$  is accepted and  $H_a$  is rejected, meaning that there is no significant effect of career development on the performance of PT. Musi Banyuasin Indah-POM Sei Selabu (Wilmar Plantation).*

*Keywords: Career Development, Work Stress, Occupational Health and Safety (K3) and Employee Performance*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai input untuk diubah menjadi output berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen paling penting.

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Perencanaan sumber daya manusia akan dapat dilakukan dengan baik dan benar jika perencanaannya mengetahui apa dan bagaimana sumber daya manusia itu. Sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Dessler, G. (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Hasibuan (2012:22) menjelaskan bahwa fungsi manajemen

sumber daya manusia meliputi, fungsi manajerial (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian) dan fungsi operasional (pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian).

Lebih tegasnya sumber daya manusia adalah kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. SDM / manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang andal / canggih tanpa peran aktif SDM, tidak berarti apa-apa.

Menurut Kasmir (2018:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan tidak akan optimal apabila hanya mengandalkan mesin produksi tanpa memperhatikan aspek manusianya. Haruslah diingat bahwa dalam suatu organisasi perusahaan, aspek manusia yang berkemampuan, berketerampilan, bertanggung jawab sebagai karyawan merupakan suatu aset perusahaan yang sangat berharga bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Adanya tenaga kerja yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan, akan lebih mampu menerima tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan baik dan tentunya akan mengurangi resiko kecelakaan kerja yang dapat dipertanggung jawabkan akan mampu menyelesaikan segala hal, dengan memperhitungkan apa yang dia hasilkan dan dikerjakan dengan penuh tanggung jawab. Seseorang yang memiliki tingkat pendidikan



atau pengetahuan yang tinggi (dalam hal ini pemahaman akan pengetahuan, keterampilan dan pengetrapannya di dunia kerja).

Menurut Mangkunegara (2017:77) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Sudah menjadi sifat dasar dari manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai saat ini, karena itulah mereka menginginkan suatu kemajuan dalam hidupnya.

Kesempatan untuk maju yang termasuk ke dalam program pengembangan kerja dapat diwujudkan jika mereka diberikan kesempatan untuk mengikuti program pelatihan dan pendidikan. Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan perusahaan atau organisasi dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi harus menerima ekstensinya di masa depan tergantung pada SDM yang kompetitif.

Menurut Mangkunegara (2013:157) berpendapat bahwa stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Gibson dalam Mohyi (2013:158) menyebutkan bahwa Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stress disebut *stressor*. Setiap kondisi pekerjaan bisa saja menyebabkan stress tergantung pada reaksi karyawan karyawan itu sendiri. Meskipun stress dapat diakibatkan

oleh hanya satu *stressor*, biasanya karyawan mengalami stress karena kombinasi *stressor*.

Selain pengembangan karir dan stress kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kesehatan keselamatan kerja (k3). Menurut Sanjaya (2019:190) K3 adalah bidang yang berkaitan dengan kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan manusia yang bekerja disebuah institusi maupun lokasi proyek. Karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja sewaktu bekerja, dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dapat menumbuhkan semangat kerja pada karyawan.

PT. Musi Banyuasin Indah-POM Sei Selabu(Wilmar Plantation) adalah pabrik dari anak perusahaan Wilmar Group. Wilmar International Group didirikan pada tahun 1991 dan memiliki pabrik yang berpusat di Singapura. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan terkemuka di Indonesia yang bergerak di bidang agribisnis.

Bisnisnya meliputi perkebunan kelapa sawit, pengolahan minyak makan, pabrik gula, lemak, oleochemical, biodiesel dan pabrik pupuk, serta pengolahan padi-padian. Model agribisnis wilmar meliputi seluruh rantai komoditas agrikultur termasuk mengelola bisnis mulai dari bahan mentah, pengolahan hingga branding, merchandising dan distribusi produk agrikultur yang beragam. Kiprah Wilmar Internasional Group telah diakui di

tingkat global dan salah satu perusahaan penghasil minyak kelapa sawit terbesar di Indonesia dan Malaysia.

Berdasarkan penjelasan di atas penulis fokus untuk meneliti pengolahan buah kelapa sawit menjadi Crude Palm Oil adalah minyak sawit mentah pada PT. Musi Banyuasin Indah-POM Sei Selabu.

**Tabel I.1**

**Hasil Pencapaian Kinerja karyawan terhadap olahan minyak kelapa sawit mentah pada PT. Musi banyuasin Indah-POM Sei Selabu (Wilmar Plantation)**

<b>Tahun</b>	<b>Target Produksi CPO(Ton)</b>	<b>Realisasi CPO(Ton)</b>	<b>Pencapaian</b>
2017	60.000	49.835	83,05 %
2018	60.000	54.073	90,12 %
2019	60.000	54.874	90,94%
2020	60.000	42.874	71,45%
2021	60.000	44.960	74,93%

Sumber : PT. Musi Banyuasin Indah-Pom Sei Selabu(Wilmar Plantation).2022

Ket :

CPO (Crude Palm Oil) : minyak kelapa sawit mentah yang diperoleh dari proses perasan daging buah kelapa sawit.

Berdasarkan data tabel hasil pencapaian target CPO di atas menunjukkan bahwa CPO (minyak kelapa sawit mentah yang diperoleh dari proses perasan daging buah kelapa sawit) setiap tahunnya naik dan turun.

Hasil kerja karyawan tidak sesuai dengan target yang seharusnya karena dilihat dari data diatas yang tidak mencapai target dan mengalami penurunan kinerja.

Kurangnya tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan seperti kurang kepercayaan dengan kemampuan para karyawannya, karyawan juga jika diberikan tugas tidak diselesaikan sesuai dengan ketentuan dan harapan pemimpin.

Ketaatan seorang karyawan , dimana masih ada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan yaitu ada karyawan yang menerima uang tips dari salah satu mobil pemasok buah kelapa sawit untuk didahulukan proses penerimaan buahnya akhirnya ketahuan pihak perusahaan dan diberikan sanksi pemberhentian kerja semua karyawan yang bersangkutan.

Mengenai pengembangan karir yang terjadi menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan yaitu kejelasan karir dimana belum jelas mengenai sistem perkembangan karir seperti tidak transparan sistem pengembangan karir untuk karyawan dari atasan yang bersangkutan.

Pengembangan diri yang terjadi dimana masih banyak karyawan yang menolak dipromosikan karena tanggung jawab pekerjaan yang lebih berat. Perbaikan mutu kinerja yang dimana perusahaan tidak selalu mencari peluang perbaikan berkelanjutan atas peralatan dan metode baru dan hanya melakukan perbaikan terus menerus pada semua bagian jika saat ada permasalahan muncul.

Stres kerja yaitu beban kerja yang berlebihan karena karyawan khususnya bagian bengkel mengeluh karena harus terus menerus siap siaga mengontrol mesin yang sering rusak, pernah terjadi ada mesin yang

rusak pada malam hari saat dimana karyawan yang bertugas di bengkel terbatas maka menyebabkan kurangnya tenaga kerja .

Ketidaknyamanan dimana adanya persaingan yang kurang sehat antar sesama rekan kerja. Terutama karyawan yang sudah lama bekerja dengan karyawan yang baru tingkat pendidikan yang berbeda menjadi alasan sering terjadi perbedaan perdebatan.

Tekanan kerja yang dirasakan karyawan adalah karyawan sering mendapatkan tugas di luar tugas utamanya akibatnya beban kerja karyawan meningkat dan menimbulkan tekanan pada diri karyawan karena tidak bisa mengatur beban dengan benar.

Kesehatan keselamatan kerja (k3) yang terjadi adalah keadaan tempat lingkungan kerja yang kurang baik yaitu sering terjadi kecelakaan kerja dimana karyawan pernah ketika bekerja salah satu kakinya tergelincir ke dalam limbah panas akibat tidak berhati-hati dan juga keadaan sekitarnya licin.

Pengaturan penerangan yang kurang pada saat malam hari ,ketika karyawan bekerja sehingga terjadi salah satu jarinya terjepit di besi karena kurangnya penerangan. Pemakaian peralatan kerja dimana karyawan terkadang lalai pada saat setelah menggunakan peralatan tidak di susun diletakkan sesuai dengan penggunaannya dan kurangnya peninjauan dalam memusnakan peralatan kerja yang sudah usang dan tidak layak pakai.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas penulis tertarik dengan melakukan sebuah penelitian yang berjudul **Pengaruh Pengembangan**

**karir, Stress Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Musi Banyuasin Indah-POM Sei Selabu (Wilmar Plantation).**

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh pengembangan karir, stress kerja, kesehatan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Musi Banyuasin Indah-POM Sei Selabu (Wilmar Plantation) ?
2. Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Musi Banyuasin Indah-POM Sei Selabu (Wilmar Plantation)?
3. Apakah ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Musi Banyuasin Indah-POM Sei Selabu (Wilmar Plantation)?
4. Apakah ada pengaruh kesehatan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Musi Banyuasin Indah-POM Sei Selabu (Wilmar Plantation) ?

**C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, stress kerja, kesehatan keselamatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan PT. Musi Banyuasin Indah-POM Sei Selabu (Wilmar Plantation).

2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, terhadap kinerja karyawan PT. Musi Banyuasin Indah-POM Sei Selabu (Wilmar Plantation)
3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja, terhadap kinerja karyawan PT. Musi Banyuasin Indah-POM Sei Selabu (Wilmar Plantation).
4. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan keselamatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan PT. Musi Banyuasin Indah-POM Sei Selabu (Wilmar Plantation).

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat bagi peneliti.

Peneliti dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah.

2. Manfaat bagi perusahaan.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di dalam perusahaan PT. Musi Banyuasin Indah-POM Sei Selabu (Wilmar Plantation).

3. Manfaat bagi almamater / universitas.

Adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan dan referensi bagi semua pihak Universitas Muhammadiyah Palembang, khususnya dalam bidang Manajemen SDM

## DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S. (2019). *Pengaruh K3, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kris Jaya Adymix Surabaya (Doctoral dissertation, STIESIA SURABAYA)*.
- Adhithara, F. Rizki. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pegawai PT. BANK XYZ Kantor Cabang Tanjungpinang. *JURNAL MANAJERIAL DAN BISNIS TANJUNGPING*, Vol 4, No 1.
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemeditasi Motivasi Kerja Karyawan. E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4676-4703.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad Busro. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group (Devisi Kencana), Jl. Tandra Raya Rawamangun – Jakarta 13220.
- Dewi chadek N.C., (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 2 Tahun 2014).
- Firmanzah, A., Hamid, D., & Djudi, M. (2017). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 42(2), 1-9.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.



- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Masram.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung: ALFABETA.
- Mohyi, Ach. (2013). *Teori Dan Perilaku Organisasi*. Malang : UMM Press.
- Nurhendar, (2017). *Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Perawat*. Bagian Produksi CV. Aneka Ilmu Semarang.
- Rahmawati, I. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Di Pt. Budi Manunggal, Yogyakarta.
- Renaldy Messie. (2015). Pengaruh Perencanaan karir, Pelatihan dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15 (5).
- Sanjaya. (2019). *Manajemen Konflik Dalam Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sekomara. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Saleleng, M., dan Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *EMBA*, 3(3), 11-12.
- Sulaefi. (2017). Motivation to Employee Performance With Satisfaction and Work Discipline As Mediation Variable In Agricultural Development And Food Security, Tegal Regency. *Analisis Bisnis Ekonomi*, 15(1), 28.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Pelajar.

Syaifuddin. 2010. *Metode Penelitian*. Cetakan Kesepuluh. Yogyakarta : Pustaka.

Veithzal Rivai. (2014). *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta.