

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

Kholilah<sup>1</sup>, Suci Karomah<sup>2</sup>, Edy Liswani<sup>3</sup>, Fitantina<sup>4</sup>

Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

kholilah\_se@yahoo.com, sucikaromah2323@gmail.com, edyliswani@gmail.com, fitantina@gmail.com

## ABSTRACT

### Info Artikel :

Diterima 05 Oktober 2022

Direview 17 Oktober 2022

Disetujui 28 Oktober 2022

### Keywords :

Competence, Discipline Work, Training and Employee Performance.

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 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).

### Publishing Institution :

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.

**Alamat :** Jl. Jend. Ahmad Yani 13 Ulu Palembang Sumatera Selatan (30263)

E-Mail :

[motivasi.feb.ump@gmail.com](mailto:motivasi.feb.ump@gmail.com)

Access this article online	
Quick Response Code:	<b>Website:</b> <a href="http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi">http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi</a>
	<b>p-ISSN:</b> 2548-1622 <b>e-ISSN:</b> 2716-4039 <b>Jurnal MOTIVASI</b>

## A. PENDAHULUAN

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 di motivasi 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 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 memperlihatkan aspek manusianya. Harusnya 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.

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.

Menurut Mangkunegara (2013:157) berpendapat bahwa stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Menurut Sanjaya (2019:190) K3 adalah bidang yang berkaitan dengan kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah 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 agri bisnis.

Bisnisnya meliputi perkebunan kelapa sawit, pengolahan minyak makan, pabrik gula, lemak, oleochemical, biodiesel dan pabrik pupuk, serta pengolahan padi-padian. Model agri bisnis wilmar meliputi seluruh rantai komoditas agri kultur termasuk mengelola bisnis mulai dari bahan mentah, pengolahan hingga branding, merchandising dan distribusi produk agri kultur 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.

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 perusahaannya itu 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 karyawannya itu 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 kedalam 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, Stres Kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.**

## **Musi Banyuasin Indah-POM Sei Selabu (Wilmar Plantation).**

### **B.KAJIAN PUSTAKA**

#### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2017:67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kasmir (2018:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Mangkunegara dalam Sekomara (2018:96) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **Pengembangan Karir**

Menurut Mangkunegara (2017:77) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Menurut Marwansyah (2014:208) pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya.

Menurut Rivai dan sagala dalam M. Busro (2018:275) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut konsep ini, karir hanya terfokus pada peningkatan kemampuan kerja. Sementara itu konsep ini tidak membahas karir yang stagnan dan karir yang menurun.

### Stress Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Dewi, (2014: 23) menyatakan Stres kerja adalah ketegangan yang dialami karyawan karena adanya ketidak seimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut Mangkunegara (2017:161) kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja.

Menurut Nurhendar (2017:365) kesehatan dan keselamatan kerja adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek.

### Hipotesis

- a. Ada pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja, dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Banyuasin Indah-POM SeiSelabu (Wilmar Plantation).
- b. Ada Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Banyuasin Indah-POM SeiSelabu (Wilmar Plantation).
- c. Ada Pengaruh Stres Kerja, terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Banyuasin Indah-POM SeiSelabu (Wilmar Plantation).
- d. Ada Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Banyuasin Indah-POM SeiSelabu (Wilmar Plantation).

## C. METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, karena penelitian ini akan menjelaskan keterkaitan (Hubungan atau Pengaruh) antara satu variabel dengan variabel lainnya.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 111 karyawan dan jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin, dengan tingkat kesalahan 10% diperoleh 53 orang.

### Data yang Digunakan

Dalam penelitian ini data yang digunakan merupakan data primer. Data primer yaitu data yang dikumpulkan dan dikelola sendiri oleh seseorang secara langsung dari objek penelitian.

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner yaitu merupakan jawaban dari para responden terhadap serangkaian pernyataan.

### Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan oleh penelitian yaitu analisis kualitatif di kuantitatifkan. Dalam mengkuantitatifkan data kualitatif diperlukan menggunakan Skala Likert.

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya item-item pernyataan untuk masing-masing variabel pada kuisioner. Pernyataan tersebut dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi  $r >$  dari 0,30 . atau jika menggunakan tabel  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pertama pengembangan karir yang terbagi menjadi kejelasan karir, pengembangan

diri, dan perbaikan mutu kinerja. Kedua variabel stres kerja yang terbagi menjadi beban kerja, ketidaknyamanan, dan tekanan kerja. Ketiga variabel kesehatan keselamatan kerja (K3) yang terbagi menjadi keadaan tempat lingkungan, pengaturan penerangan dan pemakaian peralatan kerja. Keempat variabel kinerja karyawan yang terbagi menjadi hasil kerja, tanggung jawab dan ketaatan. Hasil uji validitas ternyata semua item pernyataan masing-masing variabel untuk  $n = 30$  dengan taraf signifikan 10% adalah  $> 0,3$ , maka semua item pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Menurut Umar (2016:57) uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan. Jika nilai Cronbach Alpha  $\geq 0,6$  maka reliabel. Jika nilai Cronbach Alpha.

Hasil uji reliabilitas secara keseluruhan semua item pernyataan pada kuesioner yang digunakan pada dalam penelitian ini dinyatakan reliable, karena memiliki nilai  $> 0,6$ .

### Analisis Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, stres kerja dan kesehatan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Musi Banyuasin Indah-POM Sei Selabu.

**Tabel 1.**  
**Analisis Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1,348	,599		2,250	,029
Pengembangan Karir	,074	,146	,081	,508	,613
Stres Kerja	,479	,158	,531	3,024	,004
Kesehatan Keselamatan Kerja	,356	,142	,358	2,511	,015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : berdasarkan perhitungan SPSS 25

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 1 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel dengan program SPSS diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,348 + 0,074X_1 + 0,479X_2 + 0,356X_3$$

Persamaan regresi linear berganda diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai a sebesar 1,348 (positif) ini menunjukkan bahwa meskipun tanpa pengembangan karir, stres kerja dan kesehatan keselamatan kerja maka kinerja karyawan tetap bernilai positif.
- Variabel pengembangan karir sebesar 0,074 (positif) menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan pada pengembangan karir maka kinerja karyawan akan meningkat. Dan sebaliknya apabila terjadi penurunan pada pengembangan karir maka akan menurun pula kinerja karyawan.
- Variabel stres kerja 0,479 (positif) menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan pada stres kerja maka kinerja karyawan akan meningkat, hal ini dikarenakan karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik agar tidak mendapat sanksi, dan mampu mencapai kinerja yang telah ditetapkan, sebaliknya apabila terjadi penurunan pada stres kerja maka akan menurun pula kinerja karyawan, hal ini dikarenakan karyawan merasa lebih rileks dan bersantai-santai saja.
- Variabel kesehatan keselamatan kerja 0,356 (positif) menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan pada kesehatan keselamatan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya apabila terjadi penurunan pada kesehatan keselamatan kerja maka akan menurun pula kinerja karyawan.

## Uji Hipotesis Uji F (Bersama-sama)

**Tabel 2.**  
**Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1080,148	3	360,049	175,755	,000 <sup>b</sup>
	Residual	100,381	49	2,049		
	Total	1180,528	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kesehatan Keselamatan Kerja, Pengembangan Karir, Stres Kerja

Sumber : berdasarkan perhitungan SPSS 25

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengembangan karir, stres kerja dan kesehatan keselamatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut :

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  diperoleh sebesar (175,555) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (2,20), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,000 atau signifikan yang diperoleh lebih kecil dari  $\alpha=0,10$ , maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh pengembangan karir, stres kerja, dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Musi Banyuasin Indah-POM Sei Selabu (Wilmar Plantation).

## Uji t (Parsial)

**Tabel 3.**  
**Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,348	,599		2,250	,029
	Pengembangan Karir	,074	,146	,081	,508	,613
	Stres Kerja	,479	,158	,531	3,024	,004
	Kesehatan Keselamatan Kerja	,356	,142	,358	2,511	,015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : berdasarkan perhitungan SPSS 25

Uji t bertujuan untuk menguji variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terkait, sebagai berikut :

Berdasarkan tabel diatas, nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pengembangan karir ( $X_1$ ) sebesar  $0,508 < t_{tabel}$  (1,298), maka  $H_{02}$  diterima dan  $H_{a2}$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Musi Banyuasin Indah-POM Sei Selabu (Wilmar Plantation).

Berdasarkan tabel diatas, nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel stres kerja ( $X_2$ ) sebesar  $3,024 > t_{tabel}$  (1,298), maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Musi Banyuasin Indah-POM Sei Selabu (Wilmar Plantation).

Berdasarkan tabel diatas, nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kesehatan keselamatan kerja ( $X_3$ ) sebesar  $2,511 > t_{tabel}$  (1,298), maka  $H_{04}$  ditolak dan  $H_{a4}$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Musi Banyuasin Indah-POM Sei Selabu (Wilmar Plantation).

## Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan dari variabel bebas, yaitu variabel pengembangan karir, stres kerja dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Musi Banyuasin Indah-POM Sei Selabu.

**Tabel 4.**  
**Koefisien Determinasi**  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,957 <sup>a</sup>	,915	,910	1,431

a. Predictors: (Constant), Kesehatan Keselamatan Kerja, Pengembangan Karir, Stres Kerja

Sumber : berdasarkan perhitungan SPSS 25

Tabel diatas dapat dilihat Adjusted R Square 0,910 atau 91,0% artinya kinerja karyawan PT. Musi Banyuasin Indah-POM Sei Selabu (Wilmar Plantation) mampu dijelaskan oleh variabel pengembangan karir, stres kerja, dan kesehatan keselamatan kerja sebesar 91,0%

dan sisanya 9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Pengembangan Karir, Stres kerja dan Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja karyawan.**

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan terhadap variabel pengembangan karir, stres kerja dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian uji F pada tingkat kepercayaan 90% dan tingkat kesalahan 10% dapat diperoleh nilai  $F_{hitung} 175,755 > F_{tabel} 2,20$  dengan tingkat sig, F 0,000 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengembangan karir, stres kerja, dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Musi Banyuasin Indah-POM Sei Selabu (Wilmar Plantation). Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh Adjusted R Square 0,910 atau 91,0% artinya kinerja karyawan PT. Musi Banyuasin Indah-POM Sei Selabu (Wilmar Plantation) mampu dijelaskan oleh variabel pengembangan karir, stres kerja, dan kesehatan keselamatan kerja sebesar 91,0% dan sisanya 9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Seleleng dan Sogoto (2015).

Adapun menurut Simanjuntak (dalam Widodo, 2015:133) kinerja dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuan karyawan, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan, pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik karyawan. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh S. Aisyah (2019), yang menyatakan bahwa hasil serupa adanya pengaruh pengembangan karir dan K3 terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Adhithara dan Rizki (2021)

yang menyatakan bahwa hasil serupa adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan distribusi jawaban responden, pengembangan karir, stres kerja, kesehatan keselamatan kerja menunjukkan bahwa masih rendahnya pengembangan karir, stres kerja dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Akibatnya berdampak pada pengaruh kinerja karyawan.

### **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan tingkat kepercayaan 90% membuktikan bahwa hasil penelitian yaitu diketahui tidak adanya pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan teori Menurut Marwansyah (2014:208) pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Messie (2015), yang menyatakan secara parsial pengembangan karir tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara.

Berdasarkan permasalahan pengembangan karir, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pengembangan karir yang terjadi menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawannya itu 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.

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan tingkat kepercayaan 90% membuktikan bahwa hasil penelitian yaitu adanya pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2017:157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Adhithara dan Rizki (2021), yang menyatakan ada hasil serupa bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Musi Banyuasin Indah-POM Sei Selabu (Wilmar Plantation).

Berdasarkan permasalahan pengembangan karir, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

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.

### **Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan tingkat kepercayaan 90% membuktikan bahwa hasil penelitian yaitu adanya pengaruh signifikan

kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan teori Nurhendrar (2017:365) kesehatan dan keselamatan kerja adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja disebuah institusi maupun lokasi proyek.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Firmanzah, Hamid, dan Djudi (2017) yang menyatakan ada hasil serupa bahwa kesehatan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Musi Banyuasin Indah-POM Sei Selabu (Wilmar Plantation).

Berdasarkan permasalahan pengembangan karir, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Keadaan tempat lingkungan kerja yang kurang baik yaitu sering terjadi kecelakaan kerja dimana karyawan pernah ketika bekerja salah satu kakinya tergelincir kedalam 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 disusun diletakkan sesuai dengan penggunaannya dan kurangnya peninjauan dalam memusnahkan peralatan kerja yang sudah usang dan tidak layak pakai.

## **E. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh pengembangan karir, stres kerja dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Musi Banyuasin Indah-POM SeiSelabu (Wilmar Plantation).
2. Tidak ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Musi Banyuasin Indah-POM SeiSelabu (Wilmar Plantation)

3. Ada pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Musi Banyuasin Indah-POM SeiSelabu (Wilmar Plantation).
4. Ada pengaruh kesehatan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Musi Banyuasin Indah-POM SeiSelabu (Wilmar Plantation).

### Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara pengembangan karir ,stres kerja, dan kesehatan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Musi Banyuasin Indah-POM Sei Selabu (Wilmar Plantation), maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Diharapkan PT. Musi Banyuasin Indah-POM Sei Selabu (Wilmar Plantation) , agar lebih memperhatikan sistem Pengembangan karir karyawan, dan melengkapi alat-alat kesehatan dan keselamatan kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi Karyawan PT. Musi Banyuasin-POM Sei Selabu (Wilmar Plantation) sebaiknya selalu berusaha untuk meningkatkan kemampun atau potensi diri agar mendapat kesempatan untuk pengembangan karir, serta lebih perhatian akan pentingnya penggunaan alat-alat keselamatan dan kesehatan kerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- 1) Adhithara, F., dan Rizki, M. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pegawai PT. BANK XYZ Kantor Cabang Tanjung pinang. *JURNAL MANAJERIAL DAN BISNIS TANJUNG PINANG*, Vol 4, No 1.
- 2) 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).
- 3) 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.
- 4) Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.
- 5) Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- 6) Mangkunegara, A.P. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- 7) Masram.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- 8) Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung: ALFABETA.
- 9) M, Busro. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada media Group (Devisi Kencana), Jl. Tandra Raya Rawamangun – Jakarta 13220.
- 10) Nurhendar, (2017). *Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Perawat*. Bagian Produksi CV. Aneka Ilmu Semarang.
- 11) 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).
- 12) Sanjaya. (2019). *Manajemen Konflik Dalam Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- 13) Sekomara. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru.
- 14) 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.*
- 15) S, Aisyah. (2019). *Pengaruh K3, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kris Jaya Adymix Surabaya (Doctoral dissertation, STIESIA SURABAYA).*
- 16) Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Pustaka Pelajar : Yogyakarta.