

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KESELAMATAN DAN  
KESEHATAN KERJA (K3), BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. WIRAKENCANA YASAPIRANTI**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :**

**RAFLY GILANG FADILLA**

**16.01.11.0138**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2021**

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KESELAMATAN DAN  
KESEHATAN KERJA (K3), BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. WIRAKENCANA YASAPIRANTI**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :**

**RAFLY GILANG FADILLA**

**16.01.11.0138**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

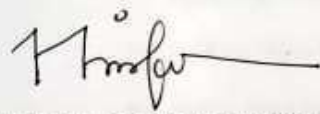
**2021**

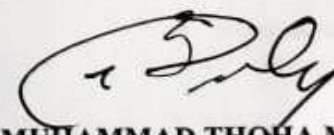
**UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : RAFLY GILANG FADILLA  
Nomor Pokok/NIRM : 16.01.11.0138  
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH KECERDASAAN EMOSIONAL,  
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
(K3), BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. WIRAKENCANA  
YASAPIRANTI

Pembimbing Skripsi

Tanggal <sup>10 Mei</sup>/<sub>21</sub> Pembimbing I:  **HJ. NINA FITRIANA, SE, M.Si**  
NIDN : 0012116501

Tanggal <sup>10 Mei</sup>/<sub>21</sub> Pembimbing II:  **MUHAMMAD THOHA MAHMUN, S.IP, MM**  
NIDN : 0201055601

Mengetahui :

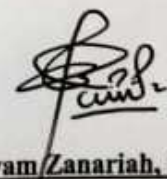
Dekan Fakultas Ekonomi



**Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS**

NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi Manajemen



**Mariyam Zanariah, SE, M.M**

NIDN : 0222096301

97 / PS / DFE / 2021

## MOTTO

Barang siapa berbuat kebaikan sebesar zarah pun,  
niscaya dia akan melihat (balasan) nya.  
Dan barang siapa yang mengerjakan keburukan sebesar zarah pun,  
niscaya ia akan melihat (balasan) nya pula.

( QS Az- Zalzalah : 7 )

Kupersembahkan kepada :

- Allah SWT.
- Kedua orang tuaku dan keluarga besarku tercinta
- Kedua Pembimbing skripsiku
- Masa depanku
- Teman-teman seperjuangan
- Sahabat-sahabatku tercint
- Almamaterku tercinta

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RAFLY GILANG FADILLA  
Nomor Pokok : 16.01.11.0138  
Angkatan : 2016  
Fakultas : Ekonomi  
Program Study : Manajemen  
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)  
Skripsi : PENGARUH KECERDASAAN EMOSIONAL,  
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3),  
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. WIRAKENCANA YASAPIRANTI

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, Maret 2021

Penulis.



RAFLY GILANG FADILLA

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran ALLAH SWT, karna berkat rahmat dan karunia peneliti dapat menyelesaikan laporan akhir skripsi, sebagai persyaratan memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Tridianti Palembang, Tugas akhir ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam penyusunan skripsi pada jurusan Manajemen pada Universitas Tridianti Palembang Pada kesempatan ini peneliti mengambil judul “Pengaruh Kecerdasaan Emosional, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wirakencana Yasapiranti”

Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan laporan akhir skripsi ini penulis menyadari masih jauh sempurna, hal ini dikarnakan masih terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang peneliti miliki, untuk kritik dan saran yang sifatnya membangun peneliti harapkan demi kesempurnaan laporan, semoga laporan yang peneliti buat dapat sangat bermanfaat untuk semua pihak.

Dalam penulisan laporan akhir skripsi ini penulis dibimbing dan diberi arahan atas pihak lembaga, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr.Msy.Mikial, SE,M.Si.Ak,CA,CSRS Dekan Fakultas Tridianti Palembang
2. Ibu Mariyam Zanariah,SE,MM ,Ketua program studi manajemen
3. Ibu HJ. NINA FITRIANA,SE,M.Si Selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi dapat di selesaikan.

4. Bapak MUHAMMAD THOHA MAHMUN, S.IP,MM Selaku pembimbing anggota yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
5. Bapak dan ibu seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
6. Kepada seluruh PT. WIRAKENCANA YASAPIRANTI Yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian
7. Kepada orang tua yang senantiasa memberikan doa dan semangat

Akhir kata, Peneliti mengucapkan terima kasih kepada ALLAH SWT dan semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penulisan laporan ini, semoga laporan ini bermanfaat bagi kita semua, Amin Yarobball Alamin.

Palembang, Januari 2021

Peneliti,

**RAFLY GILANG FADILLA**

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PALGIAT .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiv</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan masalah .....	8
1.3. Tujuan penelitian .....	8
1.4. Manfaat Penelitian .....	9
1.5 Sistematika Penulisan .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teori .....	12
2.1.1 Kecerdasan Emosional .....	12
2.1.1.1 Pengertian Kecerdasan Emosiona .....	12



2.1.1.2.	Faktor-faktor yang mempengaruhi .....	13
2.1.1.3.	Komponen-komponen kecerdasan emosional .....	15
2.1.1.4.	Indikator kecerdasan emosional .....	18
2.2.	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) .....	20
2.2.1	Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) .....	20
2.2.2.	Kriteria Kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja .....	21
2.2.3.	Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) .....	23
2.2.4	Faktor Kesehatan dan Keselamatan Kerja .....	24
2.2.5	Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) .....	27
2.3.	Budaya Organisasi .....	27
2.3.1.	Pengertian Budaya Organisasi .....	27
2.3.2	Faktor-faktor Pembentuk Budaya Organisasi .....	29
2.3.3.	Fungsi Budaya Organisasi .....	31
2.3.4.	Karakteristik Budaya Organisasi .....	32
3.4.5	Indikator Budaya Organisasi .....	33
2.4	Kinerja Karyawan .....	34
2.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan .....	34
2.4.2	Aspek-Aspek Kinerja .....	37
2.4.3 .	Tujuan Kinerja .....	38
2.4.4.	Manfaat Kinerja .....	38
2.4.5.	Indikator Kinerja .....	39
2.5	Penelitian Relevan .....	41
2.6	Kerangka Beripikir .....	42

2.7	Hipotesis .....	44
-----	-----------------	----

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian .....	45
3.1.1	Tempat penelitian .....	45
3.1.2	Waktu Penelitian .....	45
3.2.	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	46
3.2.1.	Sumber Data .....	46
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data .....	47
3.3	Populasi, Sampel dan Sampling .....	49
3.3.1	Populasi .....	49
3.3.2.	Sampel dan Sampling .....	49
3.4	Rancangan Penelitian .....	50
3.5	Variabel dan Definisi Operasional .....	51
3.5.1	Variabel .....	51
3.5.2	Definisi Operasional .....	51
3.6	Instrumen Penelitian .....	54
3.6.1	Uji Validitas .....	55
3.6.2	Uji Reliabilitas .....	56
3.7	Teknik Analisis Data .....	56
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif .....	57
3.7.2	Analisis Statistik Inferensial .....	57
3.8	Uji Hipotesis Penelitian .....	61
3.8.1	Uji Simultan ( Uji F ) .....	61

3.8.2	Uji Parsial ( Uji t ) .....	61
-------	-----------------------------	----

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

4.1	Gambar Umum Perusahaan .....	63
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan .....	63
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan .....	63
4.1.3	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	64
4.1.3.1	Struktur Organisasi .....	64
4.1.3.2	Uraian Tugas .....	65
4.2	Pembahasan .....	68
4.2.1	Deskripsi Profil Responden .....	68
4.2.2	Jumlah Responden Berdasarkan Umur .....	68
4.2.3	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	69
4.2.4	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	69
4.3	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas .....	70
4.3.1	Uji Validitas .....	70
4.3.2	Uji Reliabilitas .....	75
4.4	Teknik Analisis Data .....	76
4.4.1	Analisis Statistik Deskriptif .....	76
4.4.2	Analisis Statistik Inferensial .....	78
4.4.2.1	Uji Asumsi Klaisk .....	78
4.4.2.2	Analisi Linier Berganda .....	81
4.4.2.3	Koefisien Korelasi .....	83
4.4.2.4	Koefisien Determinasi .....	84

4.5	Uji Hipotesis Penelitian .....	85
4.5.1	Uji Parsial ( Uji t ) .....	85
4.5.2	Uji Simultan ( Uji F ) .....	89

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1	Kesimpulan .....	91
5.2	Saran .....	92

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>93</b>
-----------------------------	-----------

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian ..... 45
Tabel 3.2	Jumlah Pegawai dan Jumlah Sampel ..... 49
Tabel 3.3.	Tabel dan Indikator Variabel ..... 52
Tabel 3.4	Skala Likert ..... 55
Tabel 3.5	Kriteria Hubungan Dua Variabel ..... 60
Tabel 4.1	Krakteristik Responden Berdasarkan Umur..... 68
Tabel 4.2	Krakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..... 69
Tabel 4.3	Krakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ... 70
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional (X1) ..... 71
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas keselamatan dan kesehatan kerja (X2) ... 72
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X3) ..... 73
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) ..... 74
Tabel 4.8	Hail Uji Reliabilitas ..... 76
Tabel 4.9	Statistik Deskriptif ..... 77
Tabel 4.10	Hasil uji Analisi Linier Berganda ..... 81
Tabel 4.11	Hasil Uji Koefesien Korelasi ..... 84
Tabel 4.12	Hasil Uji Koefesien D6eterminasi ..... 85
Tabel 4.13	Hasil Uji t ..... 86
Tabel 4.14	Hasil Uji f ..... 89

## DAFTAR GAMBAR

### Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	64

## ABSTRAK

**RAFLY GILANG FADILLA, Pengaruh Kecerdasaan Emosional, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wirakencana Yasapiranti, (Di bawah bimbingan Ibu HJ. NINA FITRIANA,SE,M.Si dan Bapak MUHAMMAD THOHA MAHMUN, S.IP,MM)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Kecerdasaan Emosional, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wirakencana Yasapiranti. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang dari seluruh Karyawan PT. Wirakencana Yasapiranti. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer Statistical Product and Service Solution ( SPSS) versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Kecerdasaan Emosional, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wirakencana Yasapiranti. Dengan signifikan F sebesar  $0,000 < 0,005$  .Persamaan regresi linier berganda  $Y = 21.685 + (0,583) X_1 + 0,432 X_2 + 0,552 X_3$  Pengaruh Kecerdasaan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wirakencana Yasapiranti,  $0,000 < 0,005$  .Terdapat Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wirakencana Yasapiranti. dengan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,005$  .Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wirakencana Yasapiranti dengan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,005$

***Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Kecerdasaan Emosional, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), dan Budaya Organisasi***

## **RIWAYAT HIDUP**

RAFLY GILANG FADILLA, lahir dipalembang pada tanggal 26 September 1997 anak kedua dari empat bersaudara dari Bapak Epan Padillah dan Hadisyah.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2009 di SD Muhammadiyah 5 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2012 di SMA Negeri 6 Palembang. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2015 di SMA Negeri 15 Palembang. Pada tahun 2016 melanjutkan Pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2021

RAFLY GILANG FADILLA



# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. (Moeheriono, 2012: 95)

Kinerja menurut Mangkunegara (2012: 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan

Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain (Martin, 2011: 22). Kemampuan tersebut oleh Daniel Goleman disebut dengan Emotional Intelligence atau kecerdasan emosi. Goleman (2011: 46) melalui penelitiannya mengatakan bahwa kecerdasan emosi menyumbang 80 % dari faktor penentu kesuksesan seseorang, sedangkan 20 % yang lain ditentukan oleh IQ (Intelligence Quotient).

Kecerdasan merupakan salah satu anugerah besar dari Allah SWT kepada manusia dan menjadikannya sebagai salah satu kelebihan manusia dibandingkan dengan makhluk lainnya. Dengan kecerdasannya, manusia dapat terus menerus mempertahankan dan meningkatkan kualitas hidupnya yang semakin kompleks, melalui proses berfikir dan belajar secara terus menerus. Sesungguhnya kecerdasan itu, sebenarnya hingga saat ini para ahli pun tampaknya masih mengalami kesulitan untuk mencari rumusan yang komprehensif tentang kecerdasan. Orang mulai sadar pada saat ini bahwa tidak hanya keunggulan intelektual saja yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan tetapi diperlukan sejenis keterampilan lain untuk menjadi yang terdepan. Ada faktor-faktor psikologis yang mendasari hubungan antara seseorang dengan organisasinya. Faktor-faktor psikologis yang berpengaruh pada kemampuan seseorang di dalam organisasi diantaranya adalah kemampuan mengelola diri sendiri, inisiatif, optimisme, kemampuan mengkoordinasi emosi dalam diri, serta melakukan pemikiran yang tenang tanpa terbawa emosi.

Goleman dalam Hariyoga dan Suprianto (2011:2) menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan merasakan, memahami secara efektif dalam penerapan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi.

Dengan kemampuan yang disebutkan di atas maka karyawan mampu mengetahui apa yang ada di dalam dirinya, memotivasi dirinya, mengendalikan dirinya, kesanggupan untuk menghadapi frustrasi, kesanggupan untuk mengendalikan emosi dan kepuasan sesaat, serta mampu berempati dan bekerja sama dengan orang lain. Kecerdasan ini yang mendukung karyawan dalam mewujudkan kinerja yang baik. Secara khusus pemimpin perusahaan membutuhkan kecerdasan emosional yang tinggi karena mereka mewakili organisasi, dan berinteraksi dengan orang-orang baik di dalam maupun diluar organisasi serta berperan penting dalam membentuk moral dan disiplin pegawainya (Estining Widyastini, 2013). Pemimpin yang memiliki empati yang tinggi akan dapat memahami kebutuhan pegawainya dan dapat memberikan feedback yang konstruktif. Nilai mendasar yang dikembangkan dengan menampilkan kecerdasan emosional adalah implikasinya terhadap pelatihan-pelatihan, dengan memperhatikan bahwa kecerdasan emosional berperan aktif bagi kesuksesan seseorang dalam bekerja. Program pelatihan adalah salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam menghadapi berbagai macam perubahan baik internal maupun eksternal. Model dan metode pelatihan yang tepat dan bervariasi akan mampu mengurangi kebosanan dan kejenuhan karyawan. Sehingga kinerja karyawan tetap stabil dan berkualitas.

Menurut Cooper dan Sawaf (2012:15) emotional intelligence itu mencakup pengendalian diri, semangat, dan ketekunan serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, kesanggupan untuk mengendalikan dorongan hati dan emosi, serta tidak melebih-lebihkan kesenangan mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berfikir, untuk membaca perasaan terdalam orang lain (empati) dan berdoa, untuk memelihara hubungan sebaik-baiknya, kemampuan untuk menyelesaikan konflik, serta untuk memimpin orang-orang yang dikuasai dorongan hati yang kurang memiliki kendali diri.

Kemudian Goleman (2011:39) mengatakan bahwa kemampuan kecerdasan emosional adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu pikiran dan tindakan, sehingga kecerdasan emosi sangat diperlukan untuk sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan. Tetapi ketika dibandingkan antara kemampuan teknis, IQ dan kecerdasan emosional sebagai penentu kinerja yang cemerlang tersebut, maka kecerdasan emosional menduduki porsi lebih penting dua kali dibandingkan yang lain pada seluruh tingkatan jabatan. Selain Kecerdasan Emosional, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) juga mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi canggih serta munculnya inovasi-inovasi baru dibidang teknik produksi, telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusianya, agar dapat menghasilkan produk yang berkualitas tinggi. Sumber

daya manusia sebagai karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sewaktu bekerja, dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dapat menumbuhkan semangat kerja pada karyawan. Perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain karena dapat menghasilkan suatu barang atau jasa dengan cara yang lebih efisien. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti standart hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hal ini dapat tercapai apabila perusahaan selalu memperhatikan faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karena hal ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Sucipto, 2014), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur, serta menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya baik fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan (Sucipto, 2014). Era globalisasi, K3 telah menjadi sebuah kebutuhan dalam setiap bagian kerja baik yang berada dilapangan ataupun didalam ruangan. K3 adalah suatu bentuk usaha atau upaya bagi para pekerja untuk memperoleh jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja dalam melakukan pekerjaan yang dapat mengancam dirinya baik berasal dari individu

maupun lingkungan kerjanya. Kemudian, dalam Kinerja Karyawan terdapat juga Budaya Organisasi yang mempengaruhinya

Dalam sebuah organisasi, budaya organisasi tidak akan berkembang menjadi organisasi yang maju tanpa mempertahankan budayanya. Budaya kuat mempunyai pengaruh terhadap strategi yang dijalankan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perkembangan organisasi dapat ditentukan dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga akan terbuka suatu kesempatan dalam berkembangnya proses pembelajar dalam bekerja, serta dapat menciptakan semangat dalam memecahkan semua persoalan yang timbul baik dari internal maupun eksternal organisasi. Budaya organisasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi respons terhadap lingkungan eksternalnya. Sebuah sistem nilai yang dianut bersama mengenai sesuatu hal penting dan keyakinan-keyakinan bagaimana dalam bekerja. Dengan ini, budaya organisasi memberikan suatu kerangka kerja yang menata dan mengarahkan perilaku positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi dalam rangka peningkatan kinerja karyawan. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan Adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan atau anggota organisasi dapat tercermin dalam perilaku organisasi tersebut. Saat karyawan meniru perilaku yang sesuai dengan budaya organisasinya maka akan ada kepuasan tersendiri dan bahkan ada imbalan secara langsung atau tidak langsung. Budaya organisasi menjadi suatu pedoman perilaku bagi anggotanya yang secara tidak sadar diterapkan dalam menjalankan kegiatannya. Pentingnya budaya organisasi dalam hubungannya dengan kinerja karyawan dikuatkan oleh

pernyataan Robbins (2012:60) bawasanya dalam kenyataannya, salah satu kajian budaya organisasi mengemukakan bahwa para karyawan diperusahaan yang budayanya kuat lebih komitmen pada perusahaan mereka daripada karyawan di perusahaan yang budayanya lemah. Perusahaan dengan budaya kuat juga akan menggunakan usaha-usaha perekrutan dan praktek sosialisasi mereka untuk membina komitmen karyawan. Dan semakin banyak bukti yang mengemukakan bahwa budaya kuat berkaitan dengan kinerja organisasi yang tinggi.

Perusahaan PT. Wirakencana Yasapiranti merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji (SPPBE) mempunyai komitmen dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Maka dalam hal menjamin kesehatan dan keselamatan kerja (K3) seluruh karyawan PT.Wirakencana Yasapiranti telah diberikan jaminan BPJS oleh perusahaan. Untuk keselamatan kerja dijamin oleh BPJS Ketenagakerjaan. Dan untuk kesehatan, dijamin oleh BPJS Kesehatan. Apabila terjadi sesuatu hal yang tidak diinginkan terhadap karyawan, maka kedua BPJS tersebut siap menjamin.

Dari uraian di atas peneliti dapat tertarik meneliti lebih jauh pembahasan tentang kecerdasan emosional, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan budaya organisasi. Maka dalam penelitian ini peneliti mengambil judul untuk meneliti lebih lanjut dalam bentuk skripsi dengan judul : **PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN BUDAYA ORGANISASI, TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WIRAKENCANA YASAPIRANTI**

## **1.2 Perumusan masalah**

Dari latar belakang permasalahan di atas penulis mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Kecerdasan Emosional, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Wirakencana Yasapiranti secara simultan?
2. Apakah ada pengaruh Kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Wirakencana Yasapiranti secara parcial ?
3. Apakah ada pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wirakencana Yasapiranti secara parcial ?
4. Apakah ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Wirakencana Yasapiranti secara parcial ?

## **1.3. Tujuan penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Wirakencana Yasapiranti secara simultan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan PT. Wirakencana Yasapiranti secara parcial.
3. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wirakencana Yasapiranti secara parcial



4. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Wirakencana Yasapiranti secara parcial.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan, ilmu dan penerapan serta sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang

##### **2. Bagi Perusahaan**

Diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi pimpinan PT. Wirakencana Yasapiranti tentang hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawannya menyangkut kecerdasan emosional, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan budaya organisasi. Sehingga di kemudian hari dapat menjadi pertimbangan dalam pemecahan problema apa saja yang menjadi kendala serta menghambat kemajuan perusahaan.

##### **3. Bagi Almamater**

Sebagai bahan penambahan pengetahuan mahasiswa dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan salah satu sumber informasi dalam penelitian yang akan datang

## **1.5 Sistematika Penulisan.**

Penelitian ini terdiri dari lima bab yang satu sama lainnya berkaitan dan merupakan satu kesatuan yang tidak dipisahkan, yang mencerminkan susunan materi yang akan dibahas. Agar memberikan gambaran yang jelas, berikut diuraikan sistematika penulisan penelitian ini secara singkat yaitu :

### **1. BAB 1 PENDAHULUAN**

Pada bagian pendahuluan dijelaskan tentang pernyataan tentang masalah penelitian. Pernyataan masalah dalam pendahuluan tentunya tidak datang secara tiba-tiba dan dinyatakan secara sendiri. Pada bab ini dikemukakan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian serta manfaat penelitian.

### **2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini terdapat empat unsur yang perlu diuraikan, yaitu : kajian teoritis, penelitian lain yang relevan, kerangka berfikir dan serta hipotesis yang digunakan sebagai landasan dalam menganalisis permasalahan yang ada yaitu mendukung penulisan proposal ini.

### **3. BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini membahas pernyataan tentang tata laksana strategi membuktikan kebenaran ilmiah terhadap jawaban sementara atas masalah penelitian yang dinyatakan dalam kalimat hipotesis, yang diuraikan dalam : tempat dan waktu penelitian, sumber dan teknik

pengumpulan data, populasi dan sampel, rancangan penelitian, variable dan definisi operasional, instrumen penelitian, teknik analisis data, dan sistematika penulisan.

#### **4. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bagian ini diuraikan tentang data yang terkumpulkan dan hasil pengolahan data yang dipaparkan secara deskriptif dan pembahasan atau analisis terhadap permasalahan penelitian dengan menggunakan teknik analisis secara kuantitatif atau kualitatif serta dilakukan penafsiran terhadap hasil-hasil analisis yang dilakukan.

#### **5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

bab ini penulis menarik kesimpulan dari analisis pembahasan pada bab IV yang dinyatakan secara singkat dan tepat dari hasil penelitian atau pembahasan dan memberikan masukan kepada pihak perusahaan berupa saran-saran yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi , 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE: Yogyakarta.
- Arikunto, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara: Jakarta*
- Colquitt 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara: Jakarta*
- Cooper . Sawaf , 2012. *Manajemen Kecerdasan Emosional* . Jakarta : PT RajaGrafindo Persada. Cetakan Pertama
- Dwi Priyatno, 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Wodpress.
- Estining Widyastini, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Efendi dan Susanto , 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Muri Kencana: Jakarta.
- Gibson, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Group, Kencana Prenada Media: Jakarta
- Goleman , 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Harsuko, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SalembaEmpat : Jakarta
- Hariyoga. Suprianto , 2011:, Enam dimensi *Administrasi Public*, Gava Media: Jogyakarta.
- Herman Efrizal, S. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Maju Exspres Palembang*. Vol 8, No 2: Edisi Juli-Desember 2019
- Ivancevich , 2015, *KinerjaKaryawan* , Fisipol UGM : Yogyakarta
- Kinicki dan Fugate, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara: Jakarta*
- Kuncoro, 2013, *Metodelogi Penelitian Bisnis* , BPFE: Jogjakarta.
- Mangkunegara, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Martin, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

- Moeheriono, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Nurhadijah, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Wodpress.
- Pratama, T. E. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Fastfood Indonesia Tbk.(Kfc Cabang Demang Lebar Daun) Palembang. JURNAL KOMPETITIF*, 6(1).
- Robbins , 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara:Jakarta
- Ramli , 2013, *Metodelogi Penelitian Bisnis* , BPFE: Jogjakarta.
- Sucipto, 2014., *Kesehatan dan Keselamatan Kerja* , PT Intermedia Personalia Utama: Jakarta.
- Salovey dan Mayer, 2011, *Manajemen Personalia*. Jakarta : Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan
- Sedarmayanti, 2011, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit :CV.ALFABETA: Bandung.
- Schein, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*, Prenada Media Group : Bandung
- Sugiyono , 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara: Jakart*
- Tika , 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Wodpress.
- Universitas Tridinanti Palembang, Fakultas Ekonomi.2014.*Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*: Edisi Cetakan Kelima
- Yuwono. G.B, Tata Iryanto, *Pedoman Umum Pembentukan Istilah*, Dilengkapi Dengan Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia Yang Disempurnakan, Penerbit Indah: Surabaya (tanpa tahun terbit).