

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

**SKRIPSI**

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



**Diajukan Oleh :**

**MALIKHA SYAWAL FADILLA**

**NPM. 19.01.11.0097**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**2023**

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

**SKRIPSI**

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



**Diajukan Oleh :**

**MALIKHA SYAWAL FADILLA**

**NPM. 19.01.11.0097**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

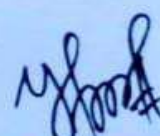
**2023**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

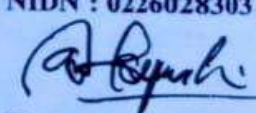
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Malikha Syawal Fadilla  
Nomor Pokok/NPM : 19.01.11.0097  
Jurusan/Program Studi : Ekonomi/Manajemen  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Kecerdasan Emosional,  
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3),  
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wirakencana  
Yasapiranti

Pembimbing Skripsi:

Tanggal <sup>4/2023</sup>/<sub>4</sub> ..... Pembimbing I :   
Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si

NIDN : 0226028303

Tanggal <sup>30/3-2023</sup> ..... Pembimbing II :   
Hasyunah, SE, MM

NIDN : 0207126001

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Tanggal <sup>4/4</sup>/<sub>2023</sub> .....

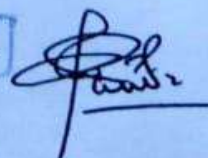
Ketua Program Studi,

Tanggal <sup>4/4</sup>/<sub>2023</sub> .....



Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

47 / PS / DFE / 23




Mariyam Zanariah, SE, M.M  
NIDN : 0222096301

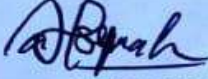
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Malikha Syawal Fadilla  
Nomor Pokok/NPM : 19.01.11.0097  
Jurusan/Program Studi : Ekonomi/Manajemen  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Kecerdasan Emosional, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wirakencana Yasapiranti

Penguji Skripsi:

Tanggal <sup>4/4</sup> 2023 .....Ketua Penguji :   
Dr. Yolanda Veybitha. SE. M.Si  
NIDN : 0226028303

Tanggal <sup>20/3</sup> 2023 .....Penguji I :   
Hasyunah. SE. MM  
NIDN : 0207126001

Tanggal <sup>4/4</sup> 2023 .....Penguji II :   
Lusiana Nargis. SE. M.Si  
NIDN : 0222036101

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Tanggal <sup>4/4</sup> 2023 .....



Dr. Msy. Mukial. SE. M.Si. AK. CA. CSRS  
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi,

Tanggal <sup>4/4</sup> 2023 .....

  
Marivam Zanariah. SE. M.M  
NIDN : 0222096301



## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Malikha Syawal Fadilla  
Nomor Pokok : 19.01.11.0097  
Program Studi : Manajemen  
Program Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Kecerdasan Emosional,  
Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) 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 bahwa dalam skripsi ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 27 Maret 2023

Penulis,



**Malikha Syawal Fadilla**

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto :**

Apabila anda ingin hidup bahagia, fokuslah pada tujuan, bukan pada orang atau benda.

Cara untuk memulai adalah berhenti berbicara dan mulai melakukan.

(Albert Einstein & Walt Disney)

### **Kupersembahkan Kepada :**

- 1. ALLAH SWT atas segala rahmat-Nya**
- 2. Kedua Orang Tuaku dan Keluarga Besarku Yang Selalu Mendoakanku**
- 3. Kedua Pembimbing Skripsiku**
- 4. Sahabat-sahabatku tercinta**
- 5. Teman-teman angkatan 2019**
- 6. Almamater kebanggaanku**

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul “ **Pengaruh Kompensasi, Kecerdasaan Emosional, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wirakencana Yasapiranti** ” pada tepat waktu.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih banyak kesalahan maupun kekurangan dalam penyajian proposal ini yang tak lain disebabkan oleh masih terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang penulis miliki. Namun, dengan adanya bantuan, bimbingan, petunjuk langsung maupun tidak langsung akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan sesuai jadwal yang telah direncanakan. Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa dan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah. MP selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti.
4. Ibu Maryam Zanariah, S.E, M.M selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti.
5. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan proposal ini sehingga dapat selesai tepat pada waktunya.

6. Ibu Hasyunah, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan proposal ini sehingga dapat selesai tepat pada waktunya.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan bekal ilmu selama masa studi.
8. Kepada kedua orang tua tercinta, kakak-kakak, keponakan, sahabat dan teman telah mendukung penulis dalam segala hal doa, semangat, dan dukungan baik berupa materil maupun moril.
9. Kepada M. Andra Agustian Putra terima kasih telah mendukung dan menemani penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Atas segala bantuan yang telah diberikan, penulis mengucapkan terima kasih semoga amal kebaikan yang bersangkutan dapat bernilai disisi Allah SWT, untuk penulis semoga ilmu pengetahuan dan pengalaman dapat menjadi bekal kesuksesan dikemudian hari. Aamiin Ya Rabbal Alamin.

Palembang, 13 Maret 2023



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xiii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xiv</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	11
1.3 Tujuan Penelitian .....	11
1.4 Manfaat Penelitian .....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>13</b>
<b>2.1 Kajian Teori</b> .....	<b>13</b>
2.1.1 Kinerja .....	13
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	13
2.1.1.2 Aspek-aspek Kinerja .....	14
2.1.1.3 Manfaat Kinerja .....	15
2.1.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	16
2.1.1.5 Dimensi dan Indikator Kinerja .....	17
<b>2.2 Kompensasi</b> .....	<b>18</b>
2.2.1 Pengertian Kompensasi.....	18
2.2.2 Komponen-komponen Kompensasi .....	22
2.2.3 Tujuan Kompensasi .....	23
2.2.4 Dimensi dan Indikator Kompensasi .....	23
<b>2.3 Kecerdasan Emosional</b> .....	<b>25</b>
2.3.1 Pengertian Kecerdasan Emosional .....	25
2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional.....	26
2.3.3 Aspek-aspek Kecerdasan Emosional.....	27
2.3.4 Ciri-ciri Kecerdasan Emosional .....	28
2.3.5 Dimensi dan Indikator Kecerdasan Emosional .....	29
<b>2.4 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)</b> .....	<b>31</b>
2.4.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) .....	31
2.4.2 Kriteria Kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) .....	33
2.4.3 Tujuan dan Manfaat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	35
2.4.4 Dimensi dan Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). .....	36
2.4.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi (K3) .....	38
<b>2.5 Penelitian Lain Yang Relevan</b> .....	<b>40</b>
<b>2.6 Kerangka Berpikir</b> .....	<b>48</b>
2.6.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja.....	48

2.6.2	Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja .....	48
2.6.3	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja .....	49
<b>2.7</b>	<b>Hipotesis .....</b>	<b>50</b>
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>52</b>
<b>3.1</b>	<b>Tempat dan Waktu Penelitian .....</b>	<b>52</b>
3.1.1	Tempat Penelitian.....	52
3.1.2	Waktu Penelitian .....	52
<b>3.2</b>	<b>Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....</b>	<b>53</b>
3.2.1	Sumber Data.....	53
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	54
<b>3.3</b>	<b>Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....</b>	<b>55</b>
3.3.1	Populasi.....	55
3.3.2	Sampel dan Teknik Sampling .....	56
<b>3.4</b>	<b>Rancangan Penelitian .....</b>	<b>56</b>
<b>3.5</b>	<b>Variabel dan Definisi Operasional .....</b>	<b>57</b>
3.5.1	Variabel.....	57
3.5.2	Definisi Operasional .....	57
<b>3.6</b>	<b>Instrumen Penelitian .....</b>	<b>60</b>
3.6.1	Uji Validitas .....	61
3.6.2	Uji Reliabilitas .....	61
<b>3.7</b>	<b>Teknik Analisis Data.....</b>	<b>62</b>
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif .....	62
3.7.2	Analisis Statistik Inferensial .....	62
<b>3.8</b>	<b>Uji Hipotesis Penelitian .....</b>	<b>65</b>
3.8.1	Uji Simultan ( Uji F ).....	65
3.8.2	Uji Parsial ( Uji t ) .....	66
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>68</b>
<b>4.1</b>	<b>Hasil Penelitian .....</b>	<b>68</b>
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan .....	68
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan .....	68
4.1.3	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas.....	69
4.1.3.1	Struktur Organisasi.....	69
4.1.3.2	Uraian Tugas.....	70
<b>4.2</b>	<b>Pembahasan .....</b>	<b>72</b>
4.2.1	Deskripsi Profil Responden .....	72
4.2.2	Jumlah Responden Berdasarkan Umur.....	73
4.2.3	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
4.2.4	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	74
<b>4.3</b>	<b>Hasil Uji Validitas dan Reabilitas .....</b>	<b>75</b>
4.3.1	Uji Validitas .....	75
4.3.2	Uji Reliabilitas .....	78
<b>4.4</b>	<b>Teknik Analisis Data.....</b>	<b>79</b>
4.4.1	Analisis Statistik Deskriptif .....	79
4.4.2	Analisis Statistik Inferensial .....	85
4.4.2.1	Uji Asumsi Klasik .....	85
4.4.2.2	Analisis Linier Berganda.....	88
4.4.2.3	Koefisien Korelasi.....	90
4.4.2.5	Koefisien Determinasi.....	91
<b>4.5</b>	<b>Uji Hipotesis Penelitian.....</b>	<b>92</b>
4.5.1	Uji Simultan (Uji F).....ix.....	92

4.5.2 Uji Parsial (Uji t).....	93
<b>4.6 Pembahasan Hasil Penelitian .....</b>	<b>96</b>
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>100</b>
<b>5.1 Kesimpulan .....</b>	<b>100</b>
<b>5.2 Saran .....</b>	<b>100</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>102</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1	Penilaian Kinerja Karyawan PT. Wirakencana Yasapiranti.....2
1.2	Daftar Kejadian Kecelakaan Kerja .....9
2.1	Penelitian Lain Yang Relevan .....41
3.1	Jadwal Penelitian .....52
3.2	Jumlah Pegawai dan Jumlah Sampel .....55
3.3	Dimensi dan Indikator Variabel.....58
3.4	Skala Likert.....61
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....73
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....74
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....74
4.4	Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1) .....75
4.5	Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional (X2) .....76
4.6	Hasil Uji Validitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3).....77
4.7	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....78
4.8	Hasil Uji Reliabilitas .....79
4.9	Statistik Deskriptif Kompensasi (X1) .....80
4.10	Statistik Deskriptif Kecerdasan Emosional (X2).....81
4.11	Statistik Deskriptif Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3) .....83
4.12	Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan (Y).....84
4.13	Hasil Uji Multikolinieritas.....87
4.14	Hasil Analisis Linier Berganda.....89
4.15	Hasil Uji Koefisien Korelasi.....91
4.16	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....91
4.17	Hasil Uji Simultan (Uji F) .....92
4.18	Hasil Uji Parsial (Uji t).....93

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir.....	50
4.1 Struktur Organisasi .....	69
4.2 Hasil Uji Normalitas .....	86
4.3 Hasil Uji Heteroskedasitas .....	88



## ABSTRAK

**MALIKHA SYAWAL FADILLA. Pengaruh Kompensasi, Kecerdasan Emosional, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wirakencana Yasapiranti (Dibawah bimbingan Ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E, M.Si dan Ibu Hasyunah, S.E, M.M)**

Skripsi ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada Pengaruh Kompensasi, Kecerdasan Emosional, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wirakencana Yasapiranti. Dalam penelitian ini populasi dan sampel sebanyak 30 orang dari seluruh karyawan PT. Wirakencana Yasapiranti. Semua data diuji dengan menggunakan uji asumsi klasik dan analisis linier berganda yang diolah dengan bantuan Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 22.

Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : Pertama, terdapat secara signifikan Pengaruh Kompensasi, Kecerdasan Emosional, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wirakencana Yasapiranti, dengan nilai signifikan F sebesar  $0.051 < 0.05$ . Kedua, secara parsial tidak terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan,  $0.248 > 0.05$ . Ketiga, secara parsial terdapat Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wirakencana Yasapiranti,  $0.013 < 0.05$ . Keempat, secara parsial tidak terdapat Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wirakencana Yasapiranti,  $0.879 > 0.05$ .

***Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Kompensasi, Kecerdasan Emosional, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)***

## ABSTRACT

**MALIKHA SYAWAL FADILLA. The Influence of Compensation, Emotional Intelligence, Occupational Safety and Health (K3) on Employee Performance of PT Wirakencana Yasapiranti ( Under the guidance of Dr. Yolanda Veybitha, S.E, M.Si and Mrs. Hasyunah, S.E, M.M )**

This thesis aims to determine and analyze whether there is an Effect of Compensation, Emotional Intelligence, Occupational Safety and Health (K3) on Employee Performance of PT Wirakencana Yasapiranti. In this study, the population and sample were 30 people from all employees of PT Wirakencana Yasapiranti. All data was tested using the classic assumption test and multiple linear analysis processed with the help of Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 22.

The results of this study are as follows: First, there is a significant effect of compensation, emotional intelligence, occupational safety and health (K3), on the performance of employees of PT Wirakencana Yasapiranti, with a significant F value of  $0.051 < 0.05$ . Second, partially there is no effect of compensation on employee performance,  $0.248 > 0.05$ . Third, partially there is an Effect of Emotional Intelligence on Employee Performance of PT Wirakencana Yasapiranti,  $0.013 < 0.05$ . Fourth, partially there is no Effect of Occupational Safety and Health (K3) on Employee Performance of PT. Wirakencana Yasapiranti,  $0.879 > 0.05$ .

***Keywords: Employee Performance, Compensation, Emotional Intelligence, Occupational Safety and Health (K3)***

## **RIWAYAT HIDUP**

**Malikha Syawal Fadilla**, dilahirkan di Palembang pada tanggal 03 Januari 2002 dari Ayah Epan Padillah dan Ibu Hadisyah, Ia anak ke empat dari empat bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2013 di SD Muhammadiyah 5 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2016 di SMP Negeri 06 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2019 di SMA Negeri 15 Palembang. Pada tahun 2019 Ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 13 Maret 2023

Malikha Syawal Fadilla

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar Belakang**

Secara umum Kinerja (*performance*) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. 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 (Moehariono, 2012: 95).

Kinerja menurut Mangkunegara (2016:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja sangat penting guna mencapai target perusahaan sehingga mampu meningkatkan laba yang pada akhirnya mampu memberikan kesejahteraan dan merupakan salah satu bentuk evaluasi kinerja apakah sudah sesuai target yang di capai. Kasmir (2016 : 180). Penilaian kinerja karyawan merupakan proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Kinerja karyawan dapat

di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompensasi, kecerdasan emosional, keselamatan dan kesehatan kerja.

Seperti yang terjadi pada PT. Wirakencana Yasapiranti yang merupakan perusahaan bergerak di bidang Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji (SPPBE). PT Wirakencana Yasapiranti berdiri tanggal 12 september 1994 dan berkedudukan di jalan Kapt. A.Rivai no 79 Palembang. PT. Wirakencana Yasapiranti melaksanakan kegiatan usaha SPPBE yang alamat usahanya terletak di Air Gagas. Desa Rantau Bingen Kecamatan Tiang pumpung Kabupaten Musi Rawas – Sumatera Selatan. Aktivitas operasional perusahaan yaitu bergerak di bidang SPPBE, memproduksi tabung gas. Adapun permasalahan terkait dengan pencapaian kinerja karyawan yaitu terjadinya penurunan jumlah produksi, hal tersebut dapat ditunjukkan dari penilaian kinerja karyawan yang secara lengkap dapat disajikan pada tabel dibawah ini

**Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Wirakencana Yasapiranti**

No	Indikator	Target	Pencapaian	Ket
<b>1</b>	<b>Kedisiplinan</b>			
	a. Ketepatan waktu	100%	88%	Sedang
	b. Ketepatan mengerjakan pekerjaan	100%	70%	Rendah
	c. Kedisiplinan masuk kerja	100%	71%	Rendah
<b>2</b>	<b>Tanggung Jawab</b>			
	a. Pengerjaan tugas	100%	72%	Rendah
	b. Memimpin tim	100%	77%	Rendah
<b>3</b>	<b>Sikap</b>			



Lanjutan Tabel 1.1

No	Indikator	Target	Pencapaian	Ket
	a. Kepemimpinan	100%	79%	Rendah
	b. Koordinasi	100%	80%	Sedang
<b>4</b>	<b>Kompetensi</b>			
	a. Skill	100%	93%	Tinggi
	b. Produktivitas	100%	89%	Sedang

Sumber: PT. Wirakencana Yasapiranti

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa adanya masalah yang terjadi pada PT. Wirakencana Yasapiranti yaitu menurunnya tingkat kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena seringnya tidak tepat waktu saat menerima hak mereka berupa gaji maupun tunjangan dan karyawan sering melakukan protes untuk menaikkan upah lembur. Sehingga membuat kinerja karyawan mengalami penurunan. Dengan adanya permasalahan ini, seharusnya pemilik perusahaan memelihara sumber daya manusia lebih dari sekedar karyawan dan menjadikan aset perusahaan ataupun mitra dalam berusaha. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Kompensasi memegang peran peting dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapatkan kompensasi yang sesuai, seseorang yang bekerja akan lebih merasa dihargai oleh

masyarakat sekitarnya dibandingkan yang tidak bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Warsidi (2014) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga ada penelitian lain dari Wekesa (2013) menunjukkan kompensasi yang secara keseluruhan memuaskan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Adapun tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2012) adalah kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pimpinan perusahaan bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi. Karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara perusahaan dengan sumber daya manusia. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun. Kompensasi pada perusahaan PT. Wirakencana Yasapiranti sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

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 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*). Goleman (2002) Individu yang mempunyai tingkat kecerdasan emosional yang baik dapat menjadi lebih terampil dalam menenangkan dirinya dengan cepat, lebih terampil dalam memusatkan suatu perhatian, lebih baik dalam berhubungan dengan orang lain, lebih cerdas, lebih mudah menerima perasaan-perasaan dan lebih banyak pengalaman dalam memecahkan suatu permasalahan sendiri. Kecerdasan emosional menurut Meyer adalah (2004) faktor yang sama pentingnya dengan kombinasi kemampuan teknis dan analisis untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Kamir (2003) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kecerdasan emosional perlu dimiliki seseorang agar dapat sukses dalam pekerjaannya kelak, karena menurutnya lebih penting untuk memiliki kemampuan dalam menghadapi kesulitan daripada hanya memiliki intelegensi yang tinggi.

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 telah disebutkan 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 (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. Selain Kompensasi, Kecerdasan Emosional, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) juga mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Menurut Rivai (2005), keselamatan kerja (*safety*) adalah suatu perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Sedangkan Keselamatan dan kesehatan kerja menurut Sedarmayanti (2016) jika keselamatan dan kesehatan kerja berjalan dengan baik maka dapat

menurunkan tingkat kecelakaan kerja dan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Karena perkembangan suatu perusahaan sangat bergantung kepada kinerja karyawan yang dimiliki. Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesatuan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi serta lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka meningkatkan produktivitas dan mengurangi kecelakaan kerja. Tujuan dari hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Teori Domino yang dikemukakan Heinrich (1931) menggambarkan bahwa manusia menjadi salah satu faktor penting dalam terjadinya kecelakaan. Menurut penelitian hampir 88% kecelakaan terjadi disebabkan oleh faktor manusia yang melakukan perilaku yang tidak aman (*unsafe action*), sedangkan sisanya disebabkan oleh hal-hal yang tidak berkaitan dengan kesalahan manusia, yaitu 10 % disebabkan kondisi yang tidak aman (*unsafe condition*) dan 2% disebabkan takdir. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa faktor perilaku manusia memegang peranan penting untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja di tempat kerja. Perilaku manusia didasarkan pada persepsi mereka mengenai apa realitas yang ada, bukan mengenai realitas itu sendiri. Ketika individu memandang ke objek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya, penafsiran itu sangat dipengaruhi oleh karakteristik pribadi individu pelaku persepsi itu (Endroyo dan Tugino, 2007). Adapun rujukan yang mendasar penelitian ini antara lain Skripsi Bulannuridin (2013) dengan judul Analisis



Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pekerja Konstruksi (studi kasus proyek pembangunan The Park Solo Baru). Hasil penelitiannya menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja pekerja konstruksi pada proyek pembangunan The Park Solo Baru.

Menurut data sekunder yang didapat Nasrullah dan Suwandi (2014) dalam penelitiannya di PT. XYZ pada tahun 2004 sebanyak 4 kecelakaan, tahun 2005 terjadi sebanyak 2 kecelakaan, tahun 2006 terjadi sebanyak 6 kecelakaan, tahun 2008 terjadi sebanyak 4 kecelakaan, tahun 2009 terjadi 4 kecelakaan dan tahun 2010 terjadi 2 kecelakaan. Sebanyak 14 kecelakaan dari 22 kecelakaan dari tahun 2004 hingga 2010 disebabkan karena *human error*. Sementara data terbaru pada tahun 2012 terjadi 6 kali kecelakaan dan pada tahun 2013 terjadi 3 kali kecelakaan yang disebabkan oleh faktor pekerja (*unsafe action*) (Nasrullah dan Suwandi, 2014). Namun dengan seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi canggih telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusianya, agar kinerjanya berkualitas tinggi. Menurut Wilson (2012:377) Keselamatan Kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan. Menurut Sucipto (2014:2) suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah dan rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Terlebih lagi pada bidang industri, kinerja karyawan

memiliki arti ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, seberapa baiknya kita menggunakan sumber daya untuk hasil yang diinginkan. Seberapa baiknya kita menggunakan sumber daya tentunya bukan hanya dilihat pada barang mentah produksi namun juga pada bagaimana kita memperlakukan dan mendorong karyawan hingga produktivitas mereka atas barang dan jasa yang perusahaan inginkan tercapai.

PT. Wirakencana Yasapiranti merupakan salah satu pengangkutan dan pengisian gas yang cukup besar di Sumatera Selatan. Secara keseluruhan jumlah kecelakaan kerja di PT. Wirakencana Yasapiranti meningkat dari tahun 2018 ke tahun 2021, hal ini dapat ditunjukkan dari tabel berikut:

**Tabel 1.2**  
**Daftar Kejadian Kecelakaan Kerja Pada**  
**PT. Wirakencana Yasapiranti tahun 2018-2021**

<b>Tahun</b>	<b>Jenis Kejadian</b>	<b>Jumlah</b>
2018	Tertimpa tabung gas	3 kejadian
2019	Tertimpa tabung gas	1 kejadian
2020	Tertimpa tabung gas	2 kejadian
2021	Tertimpa tabung gas	1 kejadian

Sumber: PT Wirakencana Yasapiranti

Berdasarkan data tentang masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja, terjadinya peristiwa yang dialami oleh karyawan yaitu, tertimpa tabung gas karena *human error* yang sering terjadi secara tidak disengaja sehingga menyebabkan cedera pada karyawan. Departemen yang paling berisiko untuk terjadinya kecelakaan kerja adalah bagian produksi gas karena bagian ini merupakan bagian

yang menaikkan dan menurunkan tabung gas elpiji. Pentingnya masalah penelitian diantaranya adalah mengenai tingkat bahaya atau tidak dilakukan oleh peneliti dan tingkat kemanfaatan dari hasil penelitian yang dilakukan, untuk mengetahui hasil dari penelitian. Untungnya PT. Wirakencana memiliki komitmen dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Sebanyak 30 karyawan di PT. Wirakencana Yasapiranti telah diberi jaminan kesehatan, maka dalam hal menjamin keselamatan dan kesehatan kerja (K3) perusahaan PT. Wirakencana Yasapiranti memberikan jaminan BPJS, yaitu berupa BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan terhadap karyawan, maka kedua BPJS tersebut siap menjamin.

Fenomena yang sering terjadi di perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan. Bentuk perilaku karyawan tersebut adalah adanya karyawan yang tidak mencapai target, menerima gaji/tunjangan tidak tepat waktu, protes permasalahan menaikkan uang lembur, kurangnya mengontrol emosi dan mengelola emosi sehingga sering terjadi cekcok antar karyawan dan juga adanya perilaku *human error* yang sering terjadi yaitu tabung gas jatuh menimpa karyawan sehingga terjadi kecelakaan kerja pada karyawan PT. Wirakencana Yasapiranti. Berdasarkan uraian di atas penulis ingin melakukan penelitian lebih jauh dengan mengangkat judul penelitian: **PENGARUH KOMPENSASI, KECERDASAN EMOSIONAL, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WIRAKENCANA YASAPIRANTI.**

## **1.2 Perumusan Masalah**

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

1. Apakah Kompensasi, Kecerdasan Emosional, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Wirakencana Yasapiranti?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Wirakencana Yasapiranti?
3. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Wirakencana Yasapiranti?
4. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Wirakencana Yasapiranti?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Kecerdasan Emosional, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Wirakencana Yasapiranti.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Wirakencana Yasapiranti.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Wirakencana Yasapiranti.
4. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Wirakencana Yasapiranti.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah ilmu serta wawasan yang lebih luas lagi, serta sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

### **2. Bagi Perusahaan**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan pertimbangan untuk pimpinan PT. Wirakencana Yasapiranti tentang hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawannya menyangkut kompensasi, kecerdasan emosional, keselamatan dan kesehatan kerja. Sehingga di kemudian hari dapat menjadi pertimbangan dalam pemecahan problema apa saja yang menjadi kendala serta menghambat kemajuan perusahaan.

### **3. Bagi Almamater**

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan acuan salah satu sumber informasi dalam penelitian baik yang berhubungan dengan topik penelitian ini maupun tidak berhubungan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu, Mangkunegara, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosda Karya: Bandung.
- A.A Anwar Prabu, Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Kedua. Penerbit BPFE-UGM: Yogyakarta.
- A.A Anwar Prabu, Mangkunegara, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Rosda Karya: Bandung.
- Dessler, Garry, 2012, *Human Resource Management*, New Jersey : John Willey and Sons.
- Daniel, Goleman, 2002, *Kecerdasan Emosional Untuk Mencapai Puncak Prestasi*, Alih bahasa : Alex Tri Kantjono Widodo, PT. Gramedia Pustaka: Jakarta.
- Daniel, Goleman 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS, Yogyakarta.
- Daniel, Goleman, 2012, *Ecological Intelligence (Mengungkap Rahasia Di Balik Produk-Produk yang Kita Beli)*, PT Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Daniel, Goleman, 2015, *Emotional Intelegence Kecerdasan Emosional*, PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Handoko, H. T, 2014, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara : Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara: Jakarta.

- Hasibuan, Malayu S.P, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Ke Tiga Belas, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, PT Rajagrafindo Persada: Depok.
- Kuncoro, 2013, *Metodelogi Penelitian Bisnis*, BPFE: Yogyakarta.
- Nurjaman, Kadar, 2014, *Manajemen Personalia*, CV Pustaka Setia: Bandung.
- Moehersono, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Ramli, Soehatman, 2010, *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja: OHSAS 18001*. Dian Rakyat: Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2005, *Performance Appraisal; Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, PT. RajaGrafindo Persada: Jakarta.
- Robbin dan Judge, 2015, *Perilaku Organisasi*, Edisi 16, Salemba Empat: Jakarta.
- Salovey dan Mayer, 2004, *Emotional Intelligence: Theory, Findings, and Implications, Psychological Inquiry*, Vol. 15. No. 3. 197-215.
- Salovey dan Mayer, 2011, *Manajemen Personalia*, Penerbit Ghalia, Cetakan Delapan: Jakarta.

- Sedarmayanti, 2011, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja* : Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan kerjanya, CV. Mandar Maju: Bandung.
- Sedarmayanti, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama: Bandung.
- Sedarmayanti, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama: Bandung.
- Sucipto, 2014, *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, PT. Intermedia Personalia Utama: Jakarta.
- Sugiyono , 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta: Bandung.
- Universitas Tridinanti Palembang, Fakultas Ekonomi, 2021, *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*: Edisi Kedua Cetakan Pertama.