

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN DAN KESEHATAN  
KESELAMATAN KERJA(K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. BESRA UTAMA SINARAN DI PALEMBANG**



**Skripsi**

**Nama : Fahrul Alva Deski**

**Nim :212022307**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2026**

**Skripsi**

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN DAN KESEHATAN  
KESELAMATAN KERJA(K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. BESRA UTAMA SINARAN DI PALEMBANG**

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



**Nama : Fahrul Alva Deski**

**Nim :212022307**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2026**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fahrul Alva Deski

Nim : 212022307

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI , DISIPLIN DAN KESEHATAN KESELAMATAN KERJA(K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BESRA UTAMA SINARAN DI PALEMBANG

Dengan ini saya menyatakan:

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

Palembang , 09 Februari 2026

yatakan,  
  
Fahrul Alva Deski

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN DAN KESEHATAN  
KESELAMATAN KERJA(K3) TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. BESRA UTAMA SINARAN  
DI PALEMBANG

Nama : Fahrul Alva Deski

Nim : 212022307

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan  
Pada Tanggal 06 Maret 2026

Pembimbing I,

Pembimbing II



Dr. Zaleha Trihandayani S.E., M.Si. CHRO.

NIND.0229057501



Bora Alviolosa, S.E., M.Si

NIDN. 0203119202

Mengetahui

Dekan

Ub. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, SE., M.Si. CHRO.

NIND.0229057501

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO:

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. Al-Baqarah:286)

“Manusia yang paling Allah cintai adalah yang paling bermanfaat bagi sesama manusia”

(HR. Thabrani; hasan)

### PERSEMBAHAN

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

1. Kedua orang tua saya, Ayam Fauzan dan Ibu Yulianis yang sudah mensupport saya dari awal hingga akhir
2. Saudara – saudari saya yang selalu memberikan semangat
3. Pembimbing Skripsi Ibu Dr. Zeleha Trihandayani, S.E., M.SI.CHRO dan Bapak Bora Alviolosa, S.E., M.Si
4. Sahabat – Sahabat saya Tidak Bisa saya sebutkan satu persatu

## PRAKATA :

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu'alaikum wr.wb*

Alhamdulillah Rabbil'Alamin puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **Pengaruh Kompetensi, Disiplin, Dan Kesehatan Keselamatan Kerja(K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Besra Utama Sinaran Di Palembang** dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan karena bantuan dari banyak pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tuaku tercinta Ayahanda Fauzan dan Ibunda Yulianis. Kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa mendoakan setiap waktu, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selain itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis juga menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Prov. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd, M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., dan Bapak Bora Alviolosa, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan II yang dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang bermanfaat sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, serta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu pelancaran administrasi.
6. Kepada PT. Besra Utama Sinaran yang telah berkenan dan terbuka membantu penelitian skripsi ini, serta seluruh responden yang telah menyediakan waktunya untuk ikut membantu mengisi pernyataan kuesioner.
7. Terkhususnya penulis persembahkan kepada cinta pertama sekaligus panutanku, ayah Fauzan dan ibunda Yulianis, beliau memang tidak bergelar sarjana dan tidak sempat menyelesaikan pendidikan dibangku sekolah, namun beliau mampu mendidik penulis, memberikan semangat, doa dan tenaga yang tiada henti hingga penulis dapat menyelesaikan studi sampai gelar sarjana. Terima kasih sudah menjadi tempatku untuk pulang.
8. Kepada Saudara-saudari saya Muhammad Zaky Habibie, Ahmad Riyandi, Defran, Dimas Arya, Dan Alfajri, Lusi Faradila, Hedyta . Terima kasih atas semangat, doa dan cinta yang diberikan kepada penulis.
9. Kepada teman-teman saya yang tak kalah penting kehadirannya, kelas Adji Apriansyah, Ira Mutiara Ramadhani, Dini Setiowati, Eko Suwanda, Citra Nabila Agethie, Muhammad Guntur Alfarizi, Vemas Syahdili, Aviva

Fatmawati, Aulia veronika dan yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu. Terima kasih karena telah hadir dan menjadi bagian dari hidup penulis, yang telah berkontribusi banyak memberikan semangat, mendukung dan mendengarkan keluh kesah penulis.

10. Kepada diri saya sendiri Fahrul Alva Deski terima kasih telah kuat sampai detik ini, untuk setiap lelah yang tak terlihat, setiap air mata yang diam-diam jatuh, dan setiap langkah yang terus maju meski penuh rintangan. Perjalanan ini tidak mudah, tetapi kamu telah membuktikan bahwa ketekunan dan keyakinan bisa membawamu sampai di titik ini. Teruslah melangkah, karena perjalananmu masih panjang.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya, penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kepada semua pihak untuk memberikan sumbangan berupa saran dan kritikan yang sifatnya membangun sebagai masukan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu pendidikan pada umumnya dan para pembaca pada khususnya.

Palembang, Februari 2026

Fahrul Alva Deski

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>Halaman Sampul Luar .....</b>	<b>i</b>
<b>Halaman Judul Skripsi.....</b>	<b>ii</b>
<b>Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....</b>	<b>iii</b>
<b>Halaman Pengesahan Skripsi .....</b>	<b>iv</b>
<b>Daftar Isi .....</b>	<b>ix</b>
<b>Daftar Table .....</b>	<b>xi</b>
<b>Daftar Gambar .....</b>	<b>xii</b>
<b>Daftar Lampiran .....</b>	<b>xiii</b>
<b>Abstrak .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	11
C. Tujuan Penelitian .....	12
D. Manfaat Penelitian .....	12
<b>BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS .....</b>	<b>14</b>
A. Landasan Teori .....	14
B. Penelitian Sebelumnya .....	25
C. Kerangka Pemikiran .....	27
D. Hipotesis .....	32
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
A. Jenis Penelitian .....	33
B. Lokasi Penelitian.....	33

C. Operasionalisasi Variabel .....	34
D. Populasi dan Sampel Penelitian .....	35
E. Data yang Diperlukan .....	38
F. Metode Pengumpulan Data .....	49
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	40
H. Sistematika Penulisan .....	49
<b>BAB IV. Hasil PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>51</b>
A. Hasil Penelitian .....	51
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	71
<b>BAB V. Simpulan Dan Saran .....</b>	<b>78</b>
A. Simpulan .....	78
B. Saran .....	78
<b>Daftar Pustaka .....</b>	<b>81</b>
<b>Lampiran .....</b>	<b>83</b>

## DAFTAR TABLE

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan .....	5
Table I.2 Data Hasil Pra-Riset Kinerja .....	7
Table I.3 Data Hasil Pra-Riset Kompetensi .....	8
Table I.4 Data Hasil Pra-Riset Disiplin Kerja.....	9
Table I.5 Data Hasil Pra-Riset Kesehatan dan Keselamatan Kerja(K3) .....	10
Table III.1 Variabel, Definisi Variabel dan Indikator .....	34
Table III.2 Jumlah Karyawan PT. Besra Utama Sinaran .....	37
Table IV.1 Uji Validitas .....	53
Table IV.2 Uji Reliabilitas.....	54
Table IV.3 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan .....	57
Table IV.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompetensi .....	59
Table IV.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin.....	61
Table IV.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).....	63
Table IV.7 Hasil Regresi Linier Berganda .....	65
Table IV.8 Hasil Uji F .....	67
Table IV.9 Hasil Uji t.....	68
Table IV.10 Hasil Koefisien Determinasi.....	70

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar II.2 Kerangka Berpikir .....	31
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan .....	55
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja ....	56

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Jadwal Penelitian .....	84
Lampiran 2: Kusioner Prariset 2025 PT. Besra Utama Sinaran.....	85
Lampiran 3: Kusioner Responden .....	86
Lampiran 4: Data Tabulasi .....	91
Lampiran 5: Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	92
Lampiran 6: Frekuensi Jawaban Responden.....	96
Lampiran 7: Hasil Uji Linier Berganda, Uji F, Uji t dan Koefisien Determinasi .....	104
Lampiran 8: Tabel F .....	105
Lampiran 9: Tabel t .....	106
Lampiran 10: Tabel r.....	107
BIODATA .....	122

## **ABSTRAK**

Fahrul Alva Deski/212022307/2026/ Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Kesehatan Keselamatan Kerja(K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Besra Utama Sinaran Di Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Kesehatan Keselamatan Kerja(K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Besra Utama Sinaran Di Palembang. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian asosiatif. Populasi penelitian di PT. Besra Utama Sinaran Di Palembang berjumlah 72 dan sampel 62 responden karyawan tetap dengan teknik metode cluster sampling. Data yang digunakan adalah data primer, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin Dan Kesehatan Keselamatan Kerja(K3)

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan (Zaleha, T. & Agusria, L. 2024). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara efektif dan efisien demi mempertahankan eksistensi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau metode yang mengatur hubungan dan peran sumber daya manusia (tenaga kerja) secara efisien dan efektif, serta dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Daryanto dan Suryanto, 2022:15).

Hubungan sumber daya manusia dan kinerja dapat ditentukan dengan kerjasama antara pemilik perusahaan dan karyawan sehingga terjadi kesepakatan antara kedua belah pihak, demikian perusahaan berharap mendapatkan profit atau laba dalam menjalankan perusahaannya sehingga target harus tercapai dan kinerja karyawan terjaga dengan baik (Suyadi et.al., 2023:6). Karyawan adalah aset yang memiliki peranan penting, karena sebagai acuan yang mendorong kemajuan perusahaan atau organisasi, (Maharani, T. A, dkk (2024). Karyawan yang kinerjanya baik akan berdampak pada keberhasilan perusahaan demikian sebaliknya jika karyawan memiliki kinerja yang buruk maka akan menimbulkan dampak buruk

seperti bangkrut atau mundurnya perusahaan dan akibatnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan, (Ananti, dkk 2025).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, setiap organisasi baik perusahaan maupun instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawan (Daryanto & Suryanto, 2022:46). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (dalam Dr. Rr. Dyah Eko Setyowati et al. 2021: 222). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2024:182).

Kinerja sangat penting untuk melihat hasil kerja karyawan, bagi karyawan yang memiliki pengetahuan sesuai keahlian dengan karyawan yang tidak memiliki keahlian (Intan, dkk (2024). Sehingga mempengaruhi kinerja karyawan lain, ditandai dengan karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target jumlah yang di tetapkan, pekerjaan sesuai dengan jangka waktu yang diberikan. Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat bahwa karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target jumlah ditetapkan dan waktu yang ditetapkan, sehingga masih belum meningkatnya kinerja karyawan atas perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut Kompensasi, Kepuasan Kerja, Sistem Rekrutmen, Sistem Penempatan, Motivasi Kerja, Kemampuan (Kompetensi), Beban Kerja, Loyalitas, Disiplin Kerja,

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Pembagian Kerja (Mathis dan Ariko, 2020).

Kompetensi merupakan kemampuan yang dibutuhkan sesuai posisi jabatan tertentu dalam perusahaan, kompetensi meliputi keahlian dan keterampilan yang disesuaikan dengan besarnya tanggung jawab yang harus diselesaikan karyawan dengan standar dan waktu tertentu, selain itu pemahaman, nilai, sikap dan minat sangat diperlukan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan dalam perusahaan (Maharani, T. A, dkk (2024).

Kompetensi menjadi salah satu faktor yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan (Ananti, dkk (2025). Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan dalam melaksanakan tugas keprofesionalan (Sugiarti, 2023:108). Kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan secara efektif, kompetensi mencakup kemampuan teknis, perilaku, dan interpersonal yang relevan dengan bidang kerja tertentu. Kompetensi merupakan pola pengetahuan, keterampilan, kemampuan, perilaku karakteristik lainnya yang bisa diukur dan dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dengan baik (Jackson, (2019:48).

Disiplin kerja juga menyebabkan turunnya kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah kemampuan karyawan mengubah sikap dan perilaku serta meningkatkan kesadaran untuk menaati peraturan dan norma sosial yang berlaku (Sutrisno (2020:197). Disiplin kerja adalah usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas

kerjanya secara sungguh sungguh (Kasmir, 2024:193). Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan (Lestari, dkk (2025).

Kesehatan dan keselamatan kerja juga menyebabkan turunnya kinerja karyawan. Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) merupakan serangkaian upaya yang bertujuan untuk mencegah terjadinya kecelakaan, cedera, atau penyakit saat bekerja, meliputi keamanan lingkungan kerja, prosedur, dan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) yang ditunjukkan untuk mencegah terjadinya kecelakaan yang dapat menimbulkan masalah kesehatan atau keselamatan (Firdaus et.al., 2021:2). Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan salah satu cara untuk memberikan perlindungan kepada karyawan (Kasmir, 2024:165). Pemberian perlindungan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal ini diperlukan rasa tanggung jawab perusahaan, karena bagaimanapun karyawan adalah aset perusahaan yang harus dilindungi hak-haknya, terutama dalam hal kesehatan dan keselamatan kerja.

PT. Besra Utama Sinaran merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *fiber optik* yang mengharapkan kinerja tinggi dari setiap karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan PT. Besra Utama Sinaran memiliki sejumlah karyawan di beberapa cabang salah satu cabangnya yaitu PT. Besra Utama cabang Di Palembang. Keberadaan sumber daya manusia yang kompeten dan berkinerja baik menjadi faktor penting dalam menunjang kelancaran serta efektivitas operasional perusahaan. Karyawan ini senantiasa di evaluasi terhadap kinerja

karyawan untuk memastikan bahwa tingkat kinerja tetap berada pada kondisi yang stabil dan terus mengalami peningkatan. Evaluasi kinerja tersebut dilakukan sebagai upaya perusahaan dalam mempertahankan produktivitas kerja yang optimal, meningkatkan kualitas hasil kerja, serta memastikan setiap karyawan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pada dasarnya perusahaan perlu untuk meningkatkan tingkat kinerja dengan menciptakan sistem kinerja yang baik, kompetensi yang baik, disiplin kerja yang baik dan memastikan kesehatan dan keselamatan kerja(K3) yang baik (Amelia, dkk (2025). Dengan tingkat kinerja yang baik karyawan cenderung lebih berkomitmen untuk bekerja dengan baik, mematuhi aturan, dan menjaga kinerja yang konsisten. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting yang perlu mendapat perhatian serius dari manajemen perusahaan. Berikut disajikan data pencapaian kinerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel hasil pencapaian proyek berikut ini :

**Tabel I.1**

**Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan**

**Proyek Homepas (Jaringan) PT. Besra Utama Sinaran Di Palembang**

No	Tahun	Jumlah Target	Realisasi	Realisasi%
51	2021	15.000 Homepas	14.850 Homepas	99%
2	2022	20.000 Homepas	17.500 Homepas	88%
3	2023	18.000 Homepas	15.549 Homepas	86%
4	2024	15.000 Homepas	12.358 Homepas	82%

Sumber : PT. Besra Utama Sinaran, Tahun 2025

Berdasarkan Tabel I.1 menunjukkan bahwa proyek PT. Besra Utama Sinaran Di Palembang tahun 2021-2024 yang masih belum bisa mencapai target. Pada tahun 2021 PT. Besra Utama Sinaran memberikan target sebesar 15.000 homepas (jumlah rumah) yang tercapai yaitu 14.850 homepas dan yang gak tercapai sebesar 150 homepas. Pada tahun 2022 PT. Besra Utama Sinaran memberikan target sebesar 20.000 homepas yang tercapai yaitu 17.500 homepas dan yang gak tercapai sebesar 2.500 homepas. Pada tahun 2023 PT. Besra Utama Sinaran memberikan target sebesar 18.000 homepas yang tercapai yaitu 15.549 homepas dan yang gak tercapai sebesar 2.471 homepas. dan pada tahun 2024 PT. Besra Utama Sinaran memberikan target sebesar 15.000 homepas yang tercapai yaitu 12.258 homepas dan yang gak tercapai 2.642 homepas. Berdasarkan Data terdapat fenomena yang menyebabkan tidak terpenuhinya target perusahaan Hal ini dapat terjadi karena beberapa faktor seperti pengaruh kompetensi, dan disiplin karyawan yang rendah serta tidak di dukung dengan Kesehatan dan keselamatan kerja(K3) dalam bekerja dilapangan karena merasa tidak sesuai keahlian yang cukup dari karyawan. Untuk mengetahui fenomena yang lebih mendalam pada PT. Besra Utama Sinaran penulis melakukan pra-riset terhadap 30 karyawan

Berdasarkan hasil prariset yang diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada 30 orang karyawan dapat dilihat dari rekapan jawaban sebagai berikut :

**Tabel I.2**  
**Hasil Pra-riset yang mempengaruhi Kinerja**  
**PT. Besra Utama Sinaran Di Palembang**

No	Pertanyaan	S	TS
1	Hasil pekerjaan karyawan telah memenuhi standar kualitas yang telah ditentukan	25	5
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target jumlah yang telah ditetapkan	8	22
3	Pekerjaan sesuai dengan jangka waktu yang diberikan	10	20
4	Perusahaan memberikan panduan yang jelas untuk pengelolaan biaya dalam pekerjaan	13	17
5	Pengawasan yang dilakukan atasan bersifat mendukung	25	7
6	Karyawan merasa hubungan kerja dengan rekan sejawat berjalan dengan baik	17	13
7	Keselamatan kerja di perusahaan sudah di perhatikan dengan baik	13	17
8	Tugas yang diterima sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan	12	18

Sumber : Hasil pra-riset, Tahun 2025

Berdasarkan tabel I.2 dapat dijelaskan sebagai berikut hasil prariset di atas karyawan belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan dikarenakan karyawan menyatakan. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target jumlah yang telah ditetapkan, dari hasil tersebut karyawan menyatakan jawaban terbanyak tidak setuju yang mana itu menunjukkan bahwa karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target jumlah yang telah ditetapkan. Pekerjaan sesuai dengan jangka waktu yang diberikan, dari hasil tersebut karyawan menyatakan jawaban terbanyak tidak setuju yang mana itu menunjukkan bahwa karyawan pekerjaan tidak sesuai dengan jangka waktu yang diberikan. Perusahaan

memberikan panduan yang jelas untuk pengelolaan biaya dalam pekerjaan, dari hasil tersebut karyawan menyatakan jawaban terbanyak tidak setuju yang mana itu menunjukkan bahwa karyawan tidak diberikan panduan yang jelas untuk pengelolaan biaya dalam pekerjaan. Keselamatan kerja di perusahaan sudah diperhatikan dengan baik, dari hasil tersebut karyawan menyatakan jawaban terbanyak tidak setuju yang mana itu menunjukkan bahwa karyawan tidak diberikan keselamatan kerja yang baik sesuai pekerjaan. Tugas yang diterima sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan, dari hasil tersebut karyawan menyatakan jawaban terbanyak tidak setuju yang mana itu menunjukkan bahwa karyawan tidak menerima tugas sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan.

**Tabel I.3**  
**Hasil Pra-riset mempengaruhi Kompetensi Kerja**  
**PT. Besra Utama Sinaran Di Palembang**

No	Pertanyaan	S	TS
1	Tugas yang diterima sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan	12	18
2	Pekerjaan yang diberikan memiliki tingkat kesulitan yang dapat di selesaikan	23	7
3	Karyawan aktif memunculkan ide baru untuk membuat kemajuan pada perusahaan	17	13
4	Karyawan memiliki pengetahuan yang luas terhadap bidang pekerjaan yang dikerjakan	18	12
5	Karyawan aktif mengikuti pelatihan keterampilan yang diadakan perusahaan	23	7
6	Karyawan diberi tugas sesuai dengan keahlian	12	18

Sumber : Hasil pra-riset, Tahun 2025

Berdasarkan tabel I.3 dapat dijelaskan sebagai berikut hasil prariset di atas karyawan belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan dikarenakan karyawan menyatakan. Tugas yang diterima sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan, dari hasil tersebut karyawan menyatakan jawaban terbanyak tidak setuju yang mana itu menunjukkan bahwa karyawan tidak menerima sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan. Karyawan diberi tugas sesuai dengan keahlian, dari hasil tersebut karyawan menyatakan jawaban terbanyak tidak setuju yang mana itu menunjukkan bahwa karyawan tidak diberi tugas sesuai dengan keahlian.

**Tabel I.4**  
**Hasil Pra-riset yang mempengaruhi Disiplin Kerja**  
**PT. Besra Utama Sinaran Di Palembang**

No	Pertanyaan	S	TS
1	Pekerjaan sesuai dengan jangka waktu yang diberikan	10	20
2	Pekerjaan karyawan dapat diselesaikan dalam jam kerja efektif yang telah ditentukan perusahaan	13	17
3	Karyawan selalu tepat waktu dalam bekerja	21	9
4	Atasan tegas dalam mengambil Tindakan disiplin	30	0
5	Karyawan mematuhi prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	29	1
6	Karyawan selalu mengikuti arahan atau instruksi yang diberikan oleh atasan	29	1
7	Karyawan bertanggung jawab atas hasil kerja, baik dalam keberhasilan maupun kegagalan	26	4

Sumber : Hasil pra-riset, Tahun 2025

Berdasarkan tabel I.4 dapat dijelaskan sebagai berikut hasil prariset di atas karyawan belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan dikarenakan karyawan menyatakan. Pekerjaan sesuai dengan jangka waktu yang diberikan, dari hasil tersebut karyawan menyatakan jawaban terbanyak tidak setuju yang mana itu menunjukkan bahwa pekerjaan tidak sesuai dengan jangka waktu yang diberikan. Pekerjaan karyawan dapat diselesaikan dalam jam kerja efektif yang telah ditentukan perusahaan, dari hasil tersebut karyawan menyatakan jawaban terbanyak tidak setuju yang mana itu menunjukkan bahwa Pekerjaan karyawan tidak dapat diselesaikan dalam jam kerja efektif yang telah ditentukan perusahaan.

**Tabel I.5**  
**Hasil Pra-riset yang mempengaruhi**  
**Kesehatan dan Keselamatan Kerja(K3)**  
**PT. Besra Utama Sinaran Di Palembang**

No	Pertanyaan	S	TS
1	Keselamatan kerja di perusahaan sudah diperhatikan dengan baik	13	17
2	Karyawan nyaman saat bekerja	22	8
3	Fasilitas kerja terpenuhi	20	10

Sumber : Hasil pra-riset, Tahun 2025

Berdasarkan tabel I.5 dapat dijelaskan sebagai berikut hasil prariset di atas karyawan belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan dikarenakan karyawan menyatakan. Keselamatan kerja di perusahaan sudah diperhatikan dengan baik, dari hasil tersebut karyawan menyatakan jawaban terbanyak tidak

setuju yang mana itu menunjukkan bahwa keselamatan kerja di perusahaan tidak diperhatikan dengan baik.

Kinerja karyawan PT. Besra Utama Sinaran Di Palembang masih dianggap kurang maksimal dimana hal ini terlihat dari hasil prariset yang diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada 30 orang karyawan. Berdasarkan fenomena latar belakang di atas, maka akan menarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Kesehatan keselamatan Kerja(K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Besra Utama Sinaran Di Palembang.**

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Adakah Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Kesehatan keselamatan Kerja(K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Besra Utama Sinaran Di Palembang?
2. Adakah Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Besra Utama Sinaran Di Palembang?
3. Adakah Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Besra Utama Sinaran Di Palembang?
4. Adakah Pengaruh Kesehatan keselamatan Kerja(K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Besra Utama Sinaran Di Palembang?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Kesehatan keselamatan Kerja(K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Besra Utama Sinaran Di Palembang
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Besra Utama Sinaran Di Palembang
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Besra Utama Sinaran Di Palembang
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Kesehatan keselamatan Kerja(K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Besra Utama Sinaran Di Palembang

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini menjadi tolak ukur pemahaman saya terhadap teori-teori yang selama ini saya pelajari dibangku kuliah di Universitas Muhammadiyah Palembang, khususnya dalam konsentrasi Sumber Daya Manusia tentang Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Kesehatan keselamatan Kerja(K3) Terhadap Kinerja Karyawan serta sebagai bahan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

## 2. Bagi Perusahaan

Hasil Penelitian ini menjadi salah satu sumber informasi bagi pimpinan untuk mengambil keputusan, khususnya dalam hubungan dengan kinerja karyawan di PT. Besra Sinaran Utama Di Palembang.

## 3. Bagi Almamater

Dapat menjadi bahan referensi sebagai bahan pertimbangan jika melakukan penelitian yang serupa untuk masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, Trihadayani, Masdaini (2025). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja(K3), Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Patri Agung Perdana Di Banyuasin. , 113-120.
- Ananti, E. D., Trihandayani, Z., & Cahyani, E. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Berkah Sawit Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(10. D), 67-78.
- Ariko, M. F. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Serta Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sucofindo (Persero) Cabang Palembang. 8, 73-84.
- Intan, I. P., Trihandayani, Z., & Masdaini, E. (2024). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Baturaja Tbk. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Manajemen Indonesia (JKEMI)*, 2(1), 31-43.
- Jannati, F. I. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. E-Issn: 2461-0593, 9, 1-16.
- Lestari, R. K. T., Trihandayani, Z., & Cahyani, E. (2025). Determinant Factors Influencing Employee Job Satisfaction At Siti Fatimah Regional Hospital. *Journal Of Business, Finance, And Economics (Jbfe)*, 6(1), 329-338.
- M.Syamsul Ma'Arif, H. T. (2020). *Teknik-Teknik Kuantitatif Untuk Manajemen*. Jakarta: Pt.Gamedia Widiasaranan Indonesia.
- M.Yusuf, D. (2023). *Teori Manajemen*. Koto Baru .
- Maharani, T. A., Trihandayani, Z., & Permana, A. (2024). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Musi Palembang. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Manajemen Indonesia (JKEMI)*, 1(3), 174-184.
- Musa, C. I. (2025). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja(K3), Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Patri Agung Perdana. Vol. 2 No. 4 (2025), 2, 393-400.
- Novia Ruth Silaen, D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Pematang, A. B., Trihadayani, Z., & Cahyani, E. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers di Tugumulyo Ogan Komering Ilir. *Social*,

*Educational, Learning and Language (SELL)*, 3(1), 13-28.

Reni Puspita Cahyaningsih, A. H. (2025). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Cv Naenamu Furniture Di Solo. E-Issn: 3025-7859, 3, 149-159.

Riska Fauziah, I. Y. (2022). Pengaruh Keselamatan Kerja Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Elraya Group. E-Issn: 2962-4010, 2, 189-203.

Sinabela, L. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pt. Bumi Aksara .

Thomas Sasongko Triwibowo, N. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Serta Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Bangun Cemerlang. 3, 1-7.

Zaleha, T. & Agusria, L. 2024. Manajemen Sumber Daya Manusia. Palembang: Noer Fikri