

**PENGARUH KESELAMATAN KERJA (K3), BEBAN KERJA, DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SUKSES SARANA MUSI PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen**



DIAJUKAN OLEH :

M. RAFLI PUTERA MUKTIAWAN

NPM. 2201110178

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2026

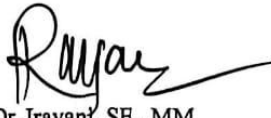
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	: M. RAFLI PUTERA MUKTIAWAN
Nomor Pokok	: 2201110178
Jurusan/Prog. Studi	: Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata I
Mata Kuliah Pokok	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Pengaruh Keselamatan Kerja (K3), Beban Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Sarana Musi Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 3-8-2026

Pembimbing I :  Dr. Irayani, SE., MM

NIDN. 0207077901

Tanggal 3-8-2026

Pembimbing II:  Herlan Djunaidi, SE, M.Si

NIDN. 0219086101

Mengetahui

Dekan,

Ketua Program Studi,



Dr. Hj. Msy. Mikial, SE, M.si., Ak., CA., CSRS
NIDN. 0205026401



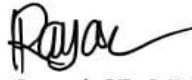
Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN. 0226028303

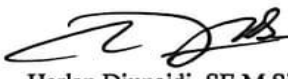
112/PS/DFEB/ 26

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : M. RAFLI PUTERA MUKTIWAN
Nomor Pokok : 2201110178
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan Kerja (K3), Beban Kerja,
dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Sukses Sarana Musi Palembang

Penguji : 
Tanggal 3-8-2026 Ketua Penguji : Dr. Iravani, SE., MM
NIDN. 0207077901

Tanggal 3-8-2026 Penguji I : 
: Herlan Djunaidi, SE, M.Si
NIDN. 0219086101

Tanggal 3-8-2026 Penguji II : 
: Herman Efizal, SE., MM
NIDN. 0202066602

Mengesahkan,

Dekan,

Ketua Program Studi,



Dr. Hj. Misy. Mikial, SE, M.si., Ak., CA., CSRS
NIDN. 0205026401



Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN. 0226028303

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul Pengaruh Keselamatan Kerja (K3), Beban Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Sarana Musi Palembang sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti.

Penyusunan proposal ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir.H. Edizal AE, MS. selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.si., Ak., CA., CSRS. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen.
4. Ibu Dr. Irayani, S.E., M.M selaku dosen pembimbing 1.
5. Bapak Herlan Djunaidi, SE,M.Si selaku dosen pembimbing 2.
6. Kepada seluruh keluarga yang telah terlibat dan mendukung baik secara moril dan materil sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan.
7. Seluruh sahabat seperjuangan di Program Studi Manajemen yang selalu memberikan dukungan dalam berbagai bentuk.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki berbagai kekurangan. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan masukan dan saran yang konstruktif

guna penyempurnaan di waktu mendatang. Besar harapan penulis agar karya tulis ini dapat memberikan manfaat serta kontribusi yang berarti bagi para pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan.

Palembang, Mei 2026

M. Rafli Putera Muktiawan

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. Rafli Putera Muktiawan

NPM : 2201110178

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Prodi : Manajemen/S1

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi berjudul “Pengaruh Keselamatan Kerja (K3), Beban Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Sarana Musi Palembang.” merupakan hasil karya saya sendiri dan disusun tanpa melakukan tindakan plagiarisme atau menjiplak karya pihak lain. Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, saya bersedia menerima segala bentuk sanksi atau konsekuensi sesuai ketentuan yang berlaku.

Palembang Juli 2026



M. Rafli Putera Muktiawan

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Doa memberikan harapan, usaha memberikan jalan, dan kesabaran memberikan hasil.”

“Tetap rendah hati dalam keberhasilan dan tetap kuat dalam kesulitan.”

Dengan mengucapkan puji syukur ke hadirat Allah SWT, skripsi ini kupersembahkan kepada:

- Almarhum Ayah, yang semasa hidupnya selalu memberikan kasih sayang, nasihat, doa, dan semangat. Meskipun Ayah tidak dapat menyaksikan secara langsung pencapaian ini, doa dan pengorbanan Ayah akan selalu menjadi sumber motivasi dalam setiap langkah hidup saya. Semoga Allah SWT menempatkan Ayah di tempat terbaik di sisi-Nya.
- Ibu, yang selalu memberikan doa, kasih sayang, dukungan, dan pengorbanan tanpa henti hingga saya dapat menyelesaikan pendidikan ini.
- Keluarga besar, yang selalu memberikan semangat, motivasi, dan doa dalam setiap proses yang saya jalani.
- Dosen pembimbing dan seluruh dosen, yang telah memberikan ilmu, arahan, serta bimbingan selama masa perkuliahan.
- Sahabat dan teman-teman seperjuangan, yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan kebersamaan selama proses penyusunan skripsi ini.
- Almamater tercinta, yang telah menjadi tempat saya menuntut ilmu dan mengembangkan diri.
- Kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga karya sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi banyak orang.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
<i>ABSTRACT</i>	xv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Kajian Teoritis	11
2.1.1 <i>Grand Theory</i>	11
2.1.2 Kinerja Karyawan	14
2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	14
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	15
2.1.2.3 Penilaian Kinerja Karyawan	18
2.1.2.4 Tujuan Penilaian Kinerja	19
2.1.2.5 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	22

2.1.3 Keselamatan Kerja (K3).....	24
2.1.3.1 Pengertian Keselamatan Kerja (K3)	24
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Keselamatan Kerja (K3)	25
2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Keselamatan Kerja (K3)	28
2.1.4 Beban Kerja.....	29
2.1.4.1 Pengertian Beban Kerja	29
2.1.4.2 Metode Penilaian Beban Kerja	31
2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Beban Kerja	33
2.1.5 Pengembangan Karir	35
2.1.5.1 Pengertian Pengembangan Karir	35
2.1.5.2 Faktor-Faktor Dalam Pengembangan Karir.....	36
2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir.....	39
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan	40
2.3 Kerangka Berpikir	46
2.4 Hipotesis.....	49
BAB III METODE PENELITIAN.....	51
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	51
3.1.1 Tempat Penelitian	51
3.1.2 Waktu Penelitian	51
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	51
3.2.1 Sumber Data	51
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling	53
3.3.1 Populasi.....	53
3.3.2 Sampel	54
3.3.3 Sampling	54
3.4 Rancangan Penelitian	54
3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....	55
3.5.1 Variabel Penelitian	55
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	56
3.6 Instrumen Penelitian.....	59

3.6.1 Uji Validitas	59
3.6.2 Uji Reliabilitas	60
3.7 Teknik Analisis Data	61
3.7.1 Uji Persyaratan Analisis.....	61
3.7.1.1 Uji Normalitas.....	61
3.7.1.2 Uji Asumsi Klasik	62
3.7.2 Model Regresi Linear Berganda	63
3.7.3 Pengujian Hipotesis	64
3.7.3.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F).....	64
3.7.3.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)	65
3.7.4 Analisis Koefisien Korelasi	66
3.7.5 Uji Koefisien Determinasi	67
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	69
4.1 Hasil Penelitian	69
4.1.1 Gambaran Umum PT. Sukses Sarana Musi Palembang	69
4.1.2 Struktur Organisasi PT. Sukses Sarana Musi Palembang	72
4.1.3 Karakteristik Responden Penelitian Pada PT. Sukses Sarana Musi Palembang	74
4.1.4 Hasil Uji Instrumen.....	78
4.1.4.1 Hasil Uji Validitas	78
4.1.4.2. Hasil Uji Reliabilitas.....	83
4.1.5 Hasil Uji Persyaratan Analisis	85
4.1.5.1. Hasil Uji Normalitas	85
4.1.5.2 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	86
4.1.6 Hasil Model Regresi Linier Berganda.....	88
4.1.7 Hasil Pengujian Hipotesis.....	90
4.1.7.1 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)	90
4.1.7.1 Hasil Uji Signifikansi Individual (Uji t)	91
4.1.8 Hasil Uji Koefisien Korelasi	92
4.1.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi	93
4.2 Pembahasan.....	94

4.2.1 Pengaruh Keselamatan Kerja, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Sarana Musi Palembang.....	94
4.2.2. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Sarana Musi Palembang.....	95
4.2.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Sarana Musi Palembang	96
4.2.4 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Sarana Musi Palembang	97
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	100
5.1 Kesimpulan.....	100
5.2 Saran	100
DAFTAR PUSTAKA	102

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Yang Relevan.....	40
Tabel 3. 1 Populasi Karyawan PT. Sukses Sarana Musi	53
Tabel 3. 2 Variabel dan Definisi Operasional	56
Tabel 3. 3 Bobot Skor Skala Ordinal	59
Tabel 3. 4 Kriteria Penilaian Korelasi	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	49
-------------------------------------	----

ABSTRAK

M. Rafli Putera Muktiawan, Pengaruh Keselamatan Kerja (K3), Beban Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Sarana Mandiri Palembang. (Dibawah bimbingan Ibu Dr. Irayani, SE., MM dan Bapak Herlan Djunaidi, SE.,M.Si)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja, beban kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Sarana Musi Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sukses Sarana Musi Palembang yang berjumlah 61 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji F, dan uji t dengan bantuan program SPSS versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan keselamatan kerja, beban kerja, dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Sarana Musi Palembang dengan nilai F hitung sebesar 142,275 dan tingkat signifikansi 0,000. Secara parsial, keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,003, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,009, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,018. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,882, yang berarti bahwa 88,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel keselamatan kerja, beban kerja, dan pengembangan karir, sedangkan sisanya sebesar 11,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

M. Rafli Putera Muktiawan, The Effect of Occupational Safety (K3), Workload, and Career Development on Employee Performance at PT. Sukses Sarana Mandiri Palembang. (Under the guidance of Dr. Irayani, SE., MM and Mr. Herlan Djunaidi, SE., M.Si)

This study aims to determine the effect of occupational safety, workload, and career development on employee performance at PT. Sukses Sarana Musi Palembang. The research method used was quantitative with an associative approach. The population in this study was all 61 employees of PT. Sukses Sarana Musi Palembang. The sampling technique used was saturated sampling, so the entire population served as the research sample. Data collection was conducted through questionnaires. Data analysis techniques used included validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient tests, coefficient of determination tests, F tests, and t tests using SPSS version 25.

The results showed that occupational safety, workload, and career development simultaneously had a significant effect on employee performance at PT. Sukses Sarana Musi Palembang with a calculated F-value of 142.275 and a significance level of 0.000. Partially, occupational safety significantly influences employee performance with a significance value of 0.003, workload significantly influences employee performance with a significance value of 0.009, and career development positively and significantly influences employee performance with a significance value of 0.018. The results of the coefficient of determination test showed an R-square value of 0.882, meaning that 88.2% of the variation in employee performance can be explained by the variables of occupational safety, workload, and career development, while the remaining 11.8% is influenced by other variables outside the study.

Keywords: Occupational Safety, Workload, Career Development, Employee Performance.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

M Rafli Putera Muktiawan lahir di Palembang 18 juli 2001. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara, dari pasangan Alm Oting Muktiawan dan Wiwin Anggraini. Pendidikan formal penulis dimulai di MI Ahliyah 2 Palembang, kemudian melanjutkan pendidikan menengah pertama di SMPN 6 plg dan menyelesaikan pendidikan menengah atas di SMA Quraniah Palembang. Saat ini penulis sedang menempuh pendidikan strata 1(S1) program Manajemen pada fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam suatu organisasi yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan Violita Grace et al. (2024). Hal ini dikarenakan sumber daya manusia tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana kegiatan operasional, tetapi juga sebagai penggerak utama yang menentukan arah, strategi, serta keberlangsungan organisasi di tengah persaingan yang semakin ketat. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien menjadi kunci dalam menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan.

Kinerja karyawan menjadi indikator utama dalam menilai efektivitas pengelolaan sumber daya manusia, karena kinerja mencerminkan sejauh mana karyawan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Khaeruman et al., 2024). Kinerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan, motivasi, serta dukungan lingkungan kerja yang baik, sehingga mampu memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menjadi sinyal adanya permasalahan dalam sistem manajemen sumber daya manusia, seperti kurangnya motivasi, beban kerja yang tidak seimbang, atau minimnya dukungan organisasi.

Dalam praktiknya, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Salah satu faktor penting yang sering

menjadi perhatian dalam penelitian manajemen sumber daya manusia adalah keselamatan kerja (K3). Penerapan K3 yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan bebas dari risiko kecelakaan maupun penyakit akibat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal tanpa adanya rasa khawatir. Selain itu, adanya jaminan keselamatan kerja juga dapat meningkatkan rasa aman, kepuasan, serta motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja (Fanani & Budiono, 2025). Sebaliknya, rendahnya penerapan K3 dapat memicu terjadinya kecelakaan kerja, menurunkan produktivitas, serta meningkatkan tingkat absensi karyawan, yang tentu akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian serius terhadap implementasi K3 sebagai upaya strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mutiara et al. (2024) menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Evasari (2022) yang juga menemukan bahwa K3 memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan karena penerapan K3 yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan minim risiko, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan tanpa rasa khawatir terhadap potensi kecelakaan kerja. Selain itu, adanya jaminan keselamatan kerja juga meningkatkan rasa aman dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya mendorong motivasi serta produktivitas kerja. Dengan

demikian, semakin baik penerapan K3 dalam suatu perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Selain K3, beban kerja juga menjadi faktor yang sangat menentukan kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan stres kerja, kelelahan, dan penurunan produktivitas. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah dapat menyebabkan kurangnya motivasi dan optimalisasi potensi karyawan (Maghfira et al., 2023). Diperlukan adanya pengelolaan beban kerja yang seimbang agar sesuai dengan kemampuan, kapasitas, serta waktu kerja yang dimiliki karyawan. Beban kerja yang proporsional akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien, serta mampu mencapai target yang telah ditetapkan (Vinanda et al., 2025). Selain itu, pembagian tugas yang jelas dan adil juga dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan aspek beban kerja sebagai salah satu upaya strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Surijadi & Musa (2020) dan Vinanda et al. (2025) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena beban kerja berkaitan langsung dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu dan kapasitas yang dimiliki. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental, meningkatkan stres kerja, serta menurunkan konsentrasi, sehingga berdampak pada penurunan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Sebaliknya, beban kerja yang sesuai atau proporsional justru dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, meningkatkan efisiensi, serta memaksimalkan potensi

yang dimiliki. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang tepat menjadi faktor penting dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengembangan karir juga merupakan salah satu faktor yang tidak luput penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Pengembangan karir memberikan peluang bagi karyawan untuk meningkatkan kompetensi, memperoleh promosi, serta mencapai tujuan karir yang lebih baik (Ananto et al., 2023). Adanya kesempatan untuk berkembang juga mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan menunjukkan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, apabila pengembangan karir tidak diperhatikan, maka karyawan cenderung merasa stagnan, kurang termotivasi, dan berpotensi mengalami penurunan kinerja.

Ananto et al. (2023) dan Muna & Isnowati (2022) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena pengembangan karir memberikan kejelasan arah dan tujuan kerja bagi karyawan dalam jangka panjang. Ketika perusahaan menyediakan kesempatan pengembangan seperti pelatihan, peningkatan kompetensi, serta peluang promosi yang transparan, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kemampuan serta kualitas kerjanya. Dengan demikian, semakin baik pengelolaan pengembangan karir dalam suatu perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan.

Namun fenomena di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua perusahaan memberikan perhatian yang optimal terhadap pengembangan karir karyawan. Kurangnya pelatihan, promosi yang tidak transparan, serta minimnya kesempatan pengembangan diri dapat menyebabkan rendahnya motivasi kerja dan

kinerja karyawan. Hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif, khususnya pada PT. Sukses Sarana Musi. Perusahaan ini bergerak dalam jasa angkutan khusus pupuk yang didistribusikan ke berbagai agen yang tersebar di wilayah Provinsi Sumatera Selatan. Fenomena tersebut terjadi dikarenakan PT. Sukses Sarana Musi bergerak di bidang jasa angkutan dan distribusi pupuk, perusahaan cenderung memprioritaskan kelancaran pengiriman barang dibandingkan program pengembangan sumber daya manusia. Akibatnya, pelatihan dan pengembangan karir belum menjadi prioritas utama.

Berdasarkan kondisi yang ditemukan di lapangan, terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada perusahaan jasa angkutan seperti PT. Sukses Sarana Musi. Salah satu fenomena yang sering terjadi adalah masih ditemukan adanya karyawan yang kurang optimal dalam menggunakan alat pelindung diri (APD) saat melakukan aktivitas kerja, seperti saat proses bongkar muat pupuk maupun saat pengangkutan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) belum sepenuhnya berjalan dengan baik. Selain itu, aktivitas kerja yang melibatkan mobilitas tinggi dan risiko kecelakaan kerja juga berpotensi mempengaruhi tingkat keamanan serta kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Di sisi lain, beban kerja karyawan cenderung tidak stabil, terutama pada saat terjadi peningkatan permintaan distribusi pupuk ke berbagai daerah di Sumatera Selatan. Pada kondisi tertentu, karyawan harus bekerja lebih lama dari jam kerja normal untuk memenuhi target pengiriman yang disebabkan

terhambatnya transportasi darat akibat kepadatan arus lalu lintas, sehingga menimbulkan kelelahan dan berpotensi menurunkan kinerja. Namun, pada waktu tertentu juga terjadi penurunan aktivitas distribusi yang menyebabkan beban kerja menjadi lebih ringan, sehingga tidak semua potensi karyawan dapat dimanfaatkan secara optimal.

Selain itu, fenomena lain yang ditemukan adalah terbatasnya kesempatan pengembangan karir bagi karyawan, seperti minimnya pelatihan, promosi jabatan yang belum merata, serta kurangnya kejelasan jenjang karir. Hal ini dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan dan berdampak pada penurunan kinerja. Beberapa karyawan cenderung bekerja secara rutin tanpa adanya dorongan untuk meningkatkan kompetensi, karena kurangnya peluang untuk berkembang dalam perusahaan.

Penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna mengetahui secara empiris pengaruh keselamatan kerja (K3), beban kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Keselamatan Kerja (K3), Beban Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Sarana Musi Palembang.”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah keselamatan kerja (K3), beban kerja, dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Sarana Musi Palembang?
2. Apakah keselamatan kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Sarana Musi Palembang?
3. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Sarana Musi Palembang?
4. Apakah pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Sarana Musi Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk :

1. Mengetahui pengaruh keselamatan kerja (K3), beban kerja, dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Sarana Musi Palembang.
2. Mengetahui pengaruh keselamatan kerja (K3) secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Sarana Musi Palembang.
3. Mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Sarana Musi Palembang.
4. Mengetahui pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Sarana Musi Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), beban kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat memperkaya referensi dan literatur akademik serta menjadi bahan kajian bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitian yang relevan dengan variabel yang sama maupun variabel lain yang berkaitan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), pengaturan beban kerja yang lebih optimal, serta pengembangan karir yang terarah. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan kebijakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, aman, dan mendukung peningkatan kinerja karyawan..

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan acuan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa, khususnya terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3), beban kerja, pengembangan karir, dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat dikembangkan lebih lanjut dengan menambahkan variabel lain, memperluas objek penelitian, maupun menggunakan metode analisis yang berbeda guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananto, M. R., Nururrohmah, T., & Natalia, D. U. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(2), 125–137. <https://doi.org/10.54066/Jmbe-Itb.V1i2.155>
- Bella, Abdhie, B., & Putri, N. K. (2025). Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Asialab Universal Pratama Palembang. *Equivalent : Journal Of Economic, Accounting And Management*, 3(2), 754–772. <https://doi.org/10.61994/Equivalent.V3i2.1113>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th Ed.). Pearson Education.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai)* (Cetakan Ke). Alfabeta.
- Evasari, A. D. (2022). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Produksi Pt.Wonojati Wijoyo). *Jimbien : Jurnal Mahasiswa Manajemen, Bisnis, Entrepreneurship*, 1(2). <https://doi.org/10.36563/Jimbien.V1i2.590>
- Fahmi, I. (2017). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Fanani, M. N., & Budiono, N. D. P. (2025). Pengaruh Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 20(1), 45. <https://doi.org/10.26714/Jkmi.20.1.2025.45-53>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (2nd Ed.). Pt. Raja Grafindo Persada.
- Khaeruman, K., Mukhlis, A., Bahits, A., & Tabroni, T. (2024). Strategi

- Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 7(1), 41–50.
<https://doi.org/10.48181/jrbmt.v7i1.23910>
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Maghfira, A., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. I. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hokkan Deltapack Industri Branch Kampar. *Journal Of Tax And Business*, 4(1), 13–19.
- Mahawati, E. (2021). *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt. Remaja Rosdakarya.
- Martini, Y., & Amri, U. (2019). Pengaruh Konflik Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sunshine Food Group International Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 8(2).
- Mondy, R. W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 14)*. Erlangga.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Mutiara, S. T., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., & Purwanto, S. (2024). Kinerja Karyawan: Peran Keadilan Distributif, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Burnout: Studi Kasus Pada Karyawan Depo Jakarta. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2).
<https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i2.543>
- Pamela, C., Fitriana, N., & Djunaidi, H. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan Pegawai Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Ilir Timur 1 Kota Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 14(1).
<https://doi.org/10.52333/kompetitif.v14i1.1417>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (17th Ed.).

Pearson Education.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Cv. Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Cv Alfabeta.

Suprani, Y., Hakimah, Y., & Said, M. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi Di Rs Siloam Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 14(1). <https://doi.org/10.52333/Kompetitif.V14i1.1303>

Surijadi, H., & Musa, M. N. D. (2020). Dampak Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Public Policy (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 101–114. <https://doi.org/10.51135/Publicpolicy.V1.I2.P101-114>

Utami, F., Mikial, M., & Veybitha, Y. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang. *Equivalent : Journal Of Economic, Accounting And Management*, 1(2), 172–190. <https://doi.org/10.61994/Equivalent.V1i2.141>

Vinanda, I. O., Hartono, & Kasnowo. (2025). Pengaruh Motivasi, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cahaya Karya Bersama Di Mojokerto. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 51–65. <https://doi.org/10.55606/Jekombis.V4i3.5461>

Violita Grace, M., Anna Charlita Lay, Anas Tasya Hastin Hardini, & Bunga Astha Rizky. (2024). Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Sebuah Organisasi. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 144–155. <https://doi.org/10.55606/Jubima.V2i2.3135>