

**PENGARUH *PERFORMANCE*, MOTIVASI DAN KESELAMATAN
KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PADA PT. CANGKUL BUMI SUBUR BANYUASIN**

SKRIPSI



Nama : Nadya salsabila
Nim 212022084

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2026**

SKRIPSI

**PENGARUH *PERFORMANCE*, MOTIVASI DAN KESELAMATAN
KESEHATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PADA PT. CANGKUL BUMI SUBUR BANYUASIN**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada Program Strata Satu
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Universitas
Muihammadiyah Palembang**



**Nama : Nadya salsabila
Nim 212022084**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2026**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nadya Salsabila
NIM : 212022084
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh *performance*, motivasi dan kesehatan keselamatan kerja terhadap produktivitas pada PT. Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Sarjana Strata 1 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 ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karen karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2026



Nadya Salsabila

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh *performance*, motivasi dan kesehatan
Keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja pada
PT. Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin
Nama : Nadya Salsabila
NIM : 212022084
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

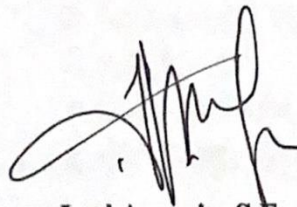
Diterima dan disahkan
Pada Tanggal, September 2026

Pembimbing I,



Wani Fitriah, S.E., M.Si.
NIDN: 228016501

Pembimbing II,



Lesi Agusria, S.E., M.M.
NIDN: 0205088201

Mengetahui:
Ekan
u.b.Ketua Program Studi Manajemen,



Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si.
NIDN: 1005068902

ABSTRAK

Nadya Salsabila 212022084 Pengaruh *Performance*, Motivasi Kerja Dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *performance* (kinerja), motivasi kerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial pada PT. Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin. Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin yang berjumlah 150 orang, dengan teknik penentuan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 60 responden melalui teknik *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS Versi 26.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan persamaan: $Y = 4,200 + 0,577X_1 + 0,023X_2 + 0,186X_3$. Hasil pengujian secara simultan (Uji F) membuktikan bahwa variabel *performance*, motivasi kerja, dan kesehatan keselamatan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai F_{hitung} sebesar $29,231 > F_{tabel} 2,77$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara parsial (Uji t), variabel *performance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ($t_{hitung} 3,240 > t_{tabel} 2,00324$; sig. $0,002 < 0,05$), variabel kesehatan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ($t_{hitung} 3,512 > t_{tabel} 2,00324$; sig. $0,001 < 0,05$), sedangkan variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ($t_{hitung} 0,632 < t_{tabel} 2,00324$; sig. $0,530 > 0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,526 menunjukkan bahwa 52,6% variasi naik turunnya produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas tersebut, sementara sisanya 47,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Kata Kunci: *Performance*, Motivasi Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

Nadya Salsabila 212022084 The Influence of Performance, Work Motivation and Work Safety Health on Work Productivity at PT. Musi Banyuasin's Fertile Earth Cage

This research aims to find out and analyze the influence of performance (performance), work motivation, and occupational safety and health (K3) on employee work productivity both simultaneously and partially at PT. Musi Banyuasin's Fertile Earth Hoe. The research method used is an associative method with a quantitative approach. The population in this study is all permanent employees of PT. Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin which totals 150 people, with the sample determination technique using the Slovin formula so that a sample of 60 respondents was obtained through the simple random sampling technique. Data collection techniques using questionnaires and documentation. Data analysis using multiple linear regression analysis, F test, t test, and coefficient of determination with the help of the SPSS version 26 program.

The result of multiple linear regression analysis shows the equation: $Y = 4,200 + 0,577X_1 + 0,023X_2 + 0,186X_3$. Simultaneous test results (F-test) prove that the variables of performance, work motivation, and work safety health together have a significant effect on employee work productivity with an F_{hitung} value of 29,231 $> F_{table}$ 2,77 and a significance level of $0.000 < 0.05$. Partially (T-Test), the performance variable has a positive and significant effect on work productivity (t_{hitung} 3,240 $> t_{table}$ 2,00324; sig. 0,002 $< 0,05$), the occupational health and safety variable (K3) has a positive and significant effect on work productivity (t_{hitung} 3,512 $> t_{table}$ 2,00324; sig. 0,001 $< 0,05$), while the work motivation variable partially does not have a significant effect on work productivity (t_{hitung} 0,632 $< t_{table}$ 2,00324; sig. 0.530 > 0.05). The value of the coefficient of determination (R^2) of 0.526 shows that the 52.6% variation of ups and downs of employee work productivity can be explained by the three free variables, While the remaining 47.4% is influenced by other variables outside this research model.

Keywords: Performance, Work Motivation, Occupational Health and Safety (K3), Work Productivity.



PRAKATA

Assalamualaikum Warahmatullahi

Allahamdulillahi rabbil'alaamiin, segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, ridho dan karunia-Nya. Sholawat dan salam selalu tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh *Performance*, Motivasi Dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Cangkul Bumi Subur Banyuasin”** telah selesai sesuai dengan waktu yang telah direncanakan. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Akuntansi pada Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis menyadari bahwa proses penulisan skripsi ini masih banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, dan kerjasama dari berbagai pihak serta berkah dan karunia dari Allah SWT sehingga kendala-kendala tersebut dapat diatasi sebagaimana mestinya. Penulis menyampaikan ribuan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya, khususnya kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda Deddy Mulyadi, Ibunda Erni Kurnia dan keluarga besar penulis yang selalu memberikan doa dan dukungan untuk kesuksesan penulis, kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si dan Ibu Dr. Dina Rossi Utami, S.E., M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si dan Ibu Lesi Agusria, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik penulis di Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Seluruh bapak dan ibu Dosen yang telah membekali ilmu sehingga pengetahuan penulis semakin bertambah, serta staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Kepada PT. Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin yang telah berkenan menjadi responden untuk membantu penelitian skripsi ini.
7. Kedua orang tua tercinta, Ayah Deddy Mulyadi dan Umi Erni Kurnia terimakasih penulis ucapkan atas segala pengorbanan dan tulus kasih sayang yang diberikan, senantiasa memberikan yang terbaik dalam segi apapun, tak kenal lelah mendoakan, mengusahakan, memberikan dukungan baik secara moral maupun finansial, serta memprioritaskan pendidikan dan kebahagiaan anak-anaknya. Semoga dengan adanya skripsi ini dapat membuat bapak dan ibu lebih bangga karena telah berhasil menjadikan anak perempuan terakhirnya ini menyandang gelar sarjana seperti yang diharapkan.
8. Adik penulis, Aulya Nabila terimakasih telah senantiasa memberikan dukungan, doa, dan kasih sayang yang telah diberikan kepada penulis, terimakasih sudah menjadi adek yang sangat luar biasa untuk penulis sehingga menjadi semangat penulis untuk segera menyelesaikan pendidikannya.
9. Terima kasih untuk seseorang yang tidak akan penulis sebutkan namanya, terima kasih suda selalu membantu dalam proses penulisan ini dan selama masa kuliah. Terima kasih untuk semua yang telah di usahakan, banyak kebahagiaan yang telah diberikan untuk penulis namun tidak sedikit juga air mata yang jatuh di buatnya. Terima kasih sudah selalu ada untuk penulis dalam bebebapa tahun ini, terlalu banyak kasih sayang untukmu dan terlalu banyak cinta untukmu. Dikehidupan yang hanya satu kali ini penulis berharap semoga apa yang selalu kita bicarakan dan cita-cita kan selama ini bisa tercapai, selamat memulai kehidupan yang sebenarnya, semoga kita selalu bersama selamanya sampai semua yang kita inginkan tercapai.

10. Terima kasih buat teman teman ku tercinta yang telah membantu penulis selama proses penulisan ini dan untuk semua yang telah di berikan. Penulis sangat berharap di mana pun kalian nanti nya semoga tercapai cita cita dan tujuan hidupnya.
11. Dan terima kasih untuk wanita manis, cantik, baik hati dan mandiri yaitu diri saya sendiri, Nadya Salsabila, Terima kasih atas perjalanan panjang yang telah dilalui sampai sejauh ini, banyak proses yang sudah dilalui, banyak air mata yang sudah di hapus pakai tangan sendiri, banyak lelah dan keluh kesah yang di pendam sendiri, banyak hal yang sudah di jalani, dihadapi, dan diselesaikan sendiri. Sampai detik ini, kuat karena diri sendiri yang selalu mengusahakan semua hal agar tetap terlihat baik-baik saja. Bangga untuk setiap langkah kecilku, meskipun mudah menangis tapi tidak henti mencoba dan menyerah. Selamat merayakan kecemasan - kecemasan di tangga berikutnya, selamat berpetualang di level kehidupan selanjutnya, selamat berperang dengan pertanyaan 'kapan' yang tidak ada ujungnya, selamat menjalani fase dimana you not found anyone people can help your life, selamat berjuang sendirian. Tidak ada yang lebih indah dari pada menyaksikan proses dan pertumbuhan dari diri sendiri.

Palembang, Oktober 2026
Penulis

Nadya Salsabila

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN

HALAMAN JUDUL ii

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT iii

TANDA PENGESAHAN.....iv

DAFTAR ISI.....v

BAB I PENDAHULUAN.....1

A. Latar Belakang Masalah.....1

B. Rumusan Masalah 7

C. Tujuan Penelitian 7

D. Manfaat Penelitian 8

BAB II KAJIAN PERPUSTAKAAN 9

A. Kajian pustaka.....9

B. Penelitian Sebelumnya 16

C. Kerangka pemikiran 19

D. Hipotesis.....22

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 23

A. Metode penelitian.....23

B. Lokasi penelitian 23

C. Operasionalisasi Variabel.....24

D. Populasi dan Sampel 25

E. Data yang Diperlukan 26

F. Teknik Pengumpulan Data	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
A. Hasil Penelitian	35
B. Pembahasan.....	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	60
A. Kesimpulan.....	60
B. Saran	60
LAMPIRAN.....	64
DAFTAR PUSTAKA	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang Tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia adalah asset organisasi yang penting dan membuat sumber organisasi lainnya bekerja. Sumber daya manusia penting karena mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia merupakan faktor strategi dalam semua kegiatan organisasi. Efektivitas setiap organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku manusia yang menjadi anggotanya. Manusia merupakan sumber daya yang pertama dan utama bagi setiap organisasi, yang memiliki keunikan persepsi, kepribadian, dan pengalaman hidup yang berbeda latar belakang, sosial budaya, ekonomi dan politik serta kepercayaan dan nilai-nilai yang dianutnya.

Produktivitas menurut Mila (2020:71), didefinisikan sebagai perbandingan antara hasil kerja dengan bahan, waktu, dan tenaga yang digunakan untuk memproduksi barang atau jasa secara efektif dan efisien sambil mempertahankan kualitas barang atau jasa yang dihasilkan. Meskipun fasilitas produksi masih beroperasi, istilah produksi sering dikaitkan dengan istilah produktivitas. Sedangkan Produktivitas menurut Sinungan (2020:12),

produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah di kerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk pekerjaan.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas adalah *performance* atau kinerja karyawan menurut Guritno & Waridin (2020:88), kinerja karyawan (*performance*) merupakan perbandingan hasil kerja karyawan yang telah ditentukan. Apabila kinerja yang dihasilkan bisa mencapai atau melebihi target yang telah ditentukan maka kinerja bisa dikatakan sudah baik, dan sebaliknya jika pencapaian jauh dari target atau standar yang telah ditentukan maka kinerja dikatakan rendah. Sedangkan menurut Moeheriono (2012:96) kinerja atau *performance* merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masingmasing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pentingnya kinerja karyawan sehingga, sering kali kinerja karyawan menjadi masalah yang harus dihadapi dan diselesaikan guna membantu sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan juga bukan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tetapi melainkan termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung.

Selain *performance* atau kinerja karyawan ada juga faktor lain yang mempengaruhinya seperti motivasi kerja, motivasi kerja menurut menurut Edy Sutrisno (2019:146) mengatakan motivasi kerja adalah suatu faktor yang

mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Pemberian motivasi kepada karyawan dapat dilakukan dengan cara memenuhi kebutuhan dasar dalam melakukan kerja dan komunikasi sehingga, karyawan memiliki motivasi yang tinggi dan merasa puas terhadap pekerjaannya sesuai dengan apa yang di lakukannya. Tanpa motivasi seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaan sesuai dengan standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dan bekerja tidak terpenuhi.

Motivasi kerja juga merupakan faktor krusial yang mempengaruhi kesehatan keselamatan kerja karyawan. Menurut Hasibuan,dkk (2020:5) Prinsip utama keselamatan dan kesehatan kerja adalah melindungi para pekerja dengan menjaga keselamatan dan kesehatan mereka selama bekerja, melalui pengendalian berbagai potensi bahaya di lingkungan kerja. Resiko kecelakaan dan kerusakan dimana kita bekerja yang mencakup tentang kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja. Keselamatan dan kesehatan kerja di bidang yang terkait dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah perusahaan maupun lokasi proyek, serta bertujuan untuk memelihara merupakan salah satu upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

PT.Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit di Desa Keramat jaya Kecamatan Sungai Keruh Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan, bidang ini perlu meningkatkan produktivitas kinerja karyawan melalui proses *performance* , motivasi kerja dan keselamatan Kesehatan kerja kepada karyawan nya. PT.Cangkul Bumi Subur Banyuasin.

Tabel I.1
Hasil Pelaksanaan Produktivitas Karyawan Pengolahan Sawit
Terhadap Produksi Minyak Kelapa Sawit Tahun 2021-2024 PT.
Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin

Tahun	Target Produksi	Realisasi Produk	Presentase Realisasi
2022	75.000	62.063	83%
2023	75.000	70.380	94%
2024	85.000	65.622	77%
2025	85.000	62.049	73%

Sumber : Hasil Produksi PT. Cangkul Bumi Subur Tahun 2026

Berdasarkan Tabel I.1 dapat dilihat bahwa kwantitas karyawan PT. Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin masih belum sesuai dengan tujuan perusahaan, hal ini dapat dilihat dari hasil yang dicapai oleh PT. Musi Di tahun 2025 presentase target produksi selama 6 bulan pada PT. Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin baru mencapai 78% dari jumlah yang ditargetkan. Berdasarkan observasi peneliti lakukan, produktivitas pada PT. Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin masih ada yang belum memenuhi kualitas yang di targetkan oleh perusahaan sehingga hasil kerja yang dihasilkan belum sesuai dengan harapan perusahaan dan juga karyawan belum mengerjakan pekerjaan

pada tepat waktu yang telah di tentukan oleh perusahaan. Hal ini di perkuat dengan kuesioner penelitian sebagai berikut :

Tabel I.2
Pra Riset Mengenai produktivitas kinerja Pada
PT. Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin

No	Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju
A. Produktivitas Karyawan			
1	Karyawan mampu mencapai targer jumlah (output) pekerjaan yang telah di tetapkan perusahaan setiap harinya.	13	17
2	karyawan dapat menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawab secara efisien dan tepat waktu.	10	20
3	Karyawan mampu mengoptimalkan jam kerja untuk menghasilkan output kerja yang maksimal secara konsisten.	5	25

Sumber : 30 karyawan PT. Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa kuantitas kinerja karyawan di PT Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin masih belum optimal. Hal ini tercermin dari jumlah target pada Perusahaan Dimana karyawan belum mampu mencapai target (output) yang di tetapkan oleh perusahaan. Selain itu, karyawan belum mampu menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawab secara efisien dan tepat waktu. dalam meningkatkan kuantitas hasil kerja dari waktu ke waktu. Namun karyawan mampu mengoptimalkan jam kerja menghasilkan output kerja yang maksimal secara konsisten. Peneliti telah melakukan Pra Riset terhadap 30 orang karyawan PT. Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin dari 5 variabel yang di tanyakan ada 3 variabel yang termasuk yaitu variabel *Performance*, Motivasi dan Kesehatan Keselamatan Kerja

Tabel I.3
Pra Riset PT. Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin

No	Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju
A	Kinerja Karyawan (<i>performance</i>)		
	aryawan belum memahami dengan baik seluruh prosedur, alur kerja, dan wawasan yang dibutuhkan untuk menuntaskan pekerjaan sehari-hari.	8	22
B.	Keselamatan kerja dan kesehatan kerja		
	Fasilitas dan lingkungan operasional harian belum sepenuhnya dirancang secara aman dan sehat untuk melindungi keselamatan fisik pekerja di lapangan.	7	23
C.	Hubungan tenaga kerja dan pimpinan		
	Atasan memberikan apresiasi/pengakuan atas hasil kerja.	11	15
D.	Motivasi		
	Adanya bonus atau tunjangan yang memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat.	6	24
E.	Efisiensi tenaga kerja		
	embagian tugas, tanggung jawab, dan rincian kerja (<i>job description</i>) di perusahaan belum dirancang dengan jelas sehingga menyulitkan karyawan mencapai target secara efisien.	17	13

Sumber : diolah oleh penulis, (2026)

Berdasarkan hasil pra riset, menunjukkan adanya permasalahan pada beberapa aspek di PT. Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin. Aspek Kinerja Karyawan (*performance*) belum terbentuk secara optimal, di mana sebagian besar karyawan (22 orang) menyatakan belum memahami dengan baik seluruh prosedur, alur kerja, dan wawasan yang dibutuhkan untuk menuntaskan pekerjaan sehari-hari, sehingga berpotensi menurunkan efektivitas penyelesaian tugas secara keseluruhan. Selanjutnya, permasalahan juga ditemukan pada aspek Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, di mana sebagian besar responden (23 orang) menilai bahwa fasilitas dan lingkungan operasional harian belum sepenuhnya dirancang secara aman dan sehat untuk melindungi keselamatan

fisik pekerja di lapangan. Kondisi ini tentu menjadi risiko serius bagi kelancaran aktivitas kerja karyawan.

Pada aspek Hubungan Tenaga Kerja dan Pimpinan, data menunjukkan bahwa lebih banyak karyawan yang merasa Tidak Setuju (15 orang) bahwa atasan memberikan apresiasi atau pengakuan atas hasil kerja. Kurangnya penghargaan ini dapat berdampak pada rendahnya dorongan psikologis bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Selain itu, pada aspek Motivasi, mayoritas karyawan (24 orang) menyatakan Tidak Setuju bahwa cahaya di area kerja sudah cukup untuk mendukung tugas. Kondisi lingkungan fisik yang kurang memadai ini berpotensi menurunkan semangat dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari.

Terakhir, pada aspek Efisiensi Tenaga Kerja, terdapat 17 karyawan yang menyatakan Setuju bahwa pembagian tugas, tanggung jawab, dan rincian kerja (*job description*) di perusahaan belum dirancang dengan jelas sehingga menyulitkan karyawan mencapai target secara efisien. Berbagai permasalahan dari aspek-aspek tersebut pada akhirnya berimplikasi pada penurunan kinerja karyawan secara keseluruhan, sehingga menjadi hal penting yang perlu mendapat perhatian serius dari manajemen PT. Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin. Peneliti telah melakukan Pra Riset mendalam tentang 3 variabel tersebut dan menemukan hasil sebagai berikut :

Tabel I.4
Pra Riset Pada PT. Cangkul Bumi Subur Banyuasin

No	Pertanyaan	Setuju	Tidak Setuju
A performance			
1.	Karyawan bekerja dengan tingkat ketelitian tinggi sesuai standar.	12	18
2.	Karyawan mampu memberikan ide kreatif saat menghadapi kendala.	13	17
3.	Karyawan menyelesaikan tugas dengan efisien(tepat waktu).	10	19
B. Motivasi			
1.	Gaji yang diterima yang diterima sesuai dengan harapan karyawan.	11	19
2.	Lingkungan kerja memberikan kenyamanan dalam beraktivitas.	9	19
3.	Atasan memberikan apresiasi/pengakuan atas hasil kerja.	10	16
C. Kesehatan dan keselamatan kerja			
1.	Perusahaan menyediakan APD yang lengkap dan layak pakai.	7	23
2.	Beban kerja yang diberikan tidak menimbulkan stres berlebih.	5	25
3.	Perusahaan menyediakan P3K dan jaminan kesehatan yang memadai.	10	20

Sumber : diolah oleh penulis, (2025)

Berdasarkan hasil pra riset tabel 1.4 , Penelitian ini berfokus pada dinamika operasional di PT. Cangkul Bumi Subur Banyuasin, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang produksi minyak kelapa sawit. Dalam upaya mencapai target perusahaan secara optimal, kinerja karyawan, motivasi, serta penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memegang peranan yang sangat krusial. Namun, berdasarkan hasil pra-riset atau peninjauan awal melalui penyebaran kuesioner pendahuluan kepada karyawan, ditemukan adanya

berbagai fenomena permasalahan yang mengindikasikan belum optimalnya aspek-aspek tersebut di lingkungan kerja Perusahaan.

Pada variabel *Performance* (Kinerja), data pra-riset menunjukkan adanya kecenderungan ketidakpuasan atau rendahnya capaian pada beberapa indikator penting. Mayoritas karyawan menyatakan tidak setuju bahwa mereka bekerja dengan tingkat ketelitian tinggi sesuai standar (18 tidak setuju berbanding 12 setuju). Begitu pula pada aspek kreativitas, sebanyak 17 karyawan merasa belum mampu memberikan ide kreatif saat menghadapi kendala operasional, serta 19 karyawan menyatakan belum mampu menyelesaikan tugas dengan efisien atau tepat waktu. Hal ini menunjukkan adanya hambatan dalam hal ketelitian, inovasi penyelesaian masalah, dan efisiensi waktu kerja di lapangan.

Permasalahan kinerja tersebut erat kaitannya dengan kondisi pada variabel Motivasi kerja karyawan. Hasil pra-riset memperlihatkan bahwa aspek pendorong motivasi masih rendah, di mana 19 karyawan menyatakan tidak setuju bahwa gaji yang diterima sudah sesuai dengan harapan mereka. Selain itu, sebanyak 19 karyawan juga merasa bahwa lingkungan kerja belum memberikan kenyamanan yang memadai dalam beraktivitas, dan 16 karyawan menyatakan atasan masih kurang memberikan apresiasi atau pengakuan atas hasil kerja yang telah dicapai. Ketidaksesuaian harapan terkait imbalan, lingkungan, dan kurangnya apresiasi ini berpotensi menurunkan dorongan internal karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Selain motivasi, factor Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) diperoleh gambaran fenomena mengenai aspek pemakaian Peralatan Kerja, sebanyak

23 responden menyatakan tidak setuju dan 7 responden menyatakan setuju bahwa perusahaan menyediakan APD yang lengkap dan layak pakai.. Selanjutnya, pada aspek Kondisi Fisik & Mental, sebanyak 25 responden menyatakan tidak setuju serta 5 responden menyatakan setuju bahwa Beban kerja yang diberikan tidak menimbulkan stres berlebih.. Terakhir, terkait Fasilitas Kesehatan, sebanyak 20 tidak setuju responden menyatakan setuju dan 10 responden menyatakan setuju bahwa Perusahaan menyediakan P3K dan jaminan kesehatan yang memadai.

Berdasarkan uraian fenomena di atas, terlihat jelas adanya kesenjangan antara kondisi ideal yang diharapkan perusahaan dengan realitas di lapangan terkait aspek *performance*, motivasi, dan kesehatan keselamatan kerja (K3). Pengamatan yang dilakukan penulis terhadap perusahaan tersebut. maka penulis mengambil judul **“Pengaruh *Performance*, Motivasi dan Kesehatan keselamatan kerja terhadap produktivitas Kerja pada PT.Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin”**.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan dengan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah ada pengaruh *performance*, motivasi dan Kesehatan keselamatan kerja terhadap produktivitas Kerja pada PT.Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin?
2. Apakah ada pengaruh *performance* terhadap produktivitas Kerja pada PT.Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin?

3. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas Kerja pada PT.Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin?

4. Apakah ada pengaruh Kesehatan keselamatan kerja terhadap produktivitas Kerja pada PT.Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *performance*, motivasi dan Kesehatan keselamatan kerja terhadap produktivitas Kerja pada PT.Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin.
2. Untuk mengetahui pengaruh *performance* terhadap produktivitas Kerja pada PT.Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas Kerja pada PT.Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin.
4. Untuk mengetahui Kesehatan keselamatan kerja terhadap produktivitas Kerja pada PT.Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin.

D. Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagi penulis

Menambah wawasan atau pengetahuan penulis maupun pembaca dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pengaruh *performance*, motivasi dan Kesehatan keselamatan kerja.

2. Bagi Tempat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi PT.Cangkul Bumi Subur Musi Banyuasin. untuk mengetahui arti pentingnya *performance*, motivasi dan Kesehatan keselamatan kerja dan untuk mendorong produktivitas Kerja Karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi dan bacaan bagi pembaca selanjutnya yang melakukan penelitian serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh, S., & Rosidah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2018). *Psikologi Industri: Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Fahmi, M., & Hidayat, R. (2021). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 9(2), 112–125.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kurniawan, D., & Prasetyo, A. (2022). Analisis Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Sektor Perkebunan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 16(1), 45–58.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). *Human Resource Management* (Edisi Bahasa Indonesia). Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. (2018). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Pratiwi, N. L., & Santoso, B. (2020). Hubungan Penerapan K3 dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Industri Manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3), 201–215.
- Ramli, S. (2018). *Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Jakarta: Dian Rakyat.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Boston: Pearson.
- Sari, M. P., & Utama, S. (2023). Pengaruh Performance (Kinerja) Karyawan dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Pendekatan Kuantitatif. *Jurnal Manajemen Bisnis Terapan*, 7(2), 89–104.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

Silalahi, B. N., & Silalahi, R. (2017). *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suma'mur, P. K. (2017). *Higiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja (HIPKK)*. Jakarta: Toko Gunung Agung.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Thoha, M. (2018). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wahyudi, T., & Fitriah, W. (2022). Determinan Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Aspek K3 dan Kinerja Sumber Daya Manusia di Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 13(1), 33–42