

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PANEN KELAPA SAWIT PT.PERKEBUNAN  
LEMBAH BHAKTI (PLB) ASTRA AGRO LESTARI TBK,  
KABUPATEN ACEH SINGKIL**

**SKRIPSI**

**OLEH**

**REZA FALEFI BERUTU  
188220005**



**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS  
FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 7/7/23

Access From ([repository.uma.ac.id](https://repository.uma.ac.id))7/7/23

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PANEN KELAPA SAWIT PT.PERKEBUNAN  
LEMBAH BHAKTI (PLB) ASTRA AGRO LESTARI TBK,  
KABUPATEN ACEH SINGKIL**

**SKRIPSI**

*Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana di Program Studi Agribisnis  
Fakultas Pertanian Universitas Medan Area*



**OLEH**

**REZA FALEFI BERUTU**

**188220005**

**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS  
FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 7/7/23

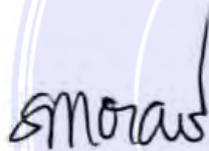
Access From (repository.uma.ac.id)7/7/23

## LEMBARAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PANEN KELAPA SAWIT PT.PERKEBUNAN  
LEMBAH BHAKTI (PLB) ASTRA AGRO  
LESTARI TBK, KABUPATEN ACEH SINGKIL

Nama : REZA FALEFI BERUTU  
NPM : 188220005  
Fakultas : PERTANIAN  
Jurusan : AGRIBISNIS

Disetujui Oleh  
Komisi Pembimbing



Dr. Ir Siti Mardiana, M. Si  
Pembimbing I



Muhammad Fadly Abdina, SP, M. Si  
Pembimbing II

Diketahui Oleh



Dr. H. Caheri Noer, MP  
Dekan Fakultas Pertanian



Marizha Nurcahyani, S ST, M Sc  
Ketua Program Studi

Tanggal Lulus: 17 April 2023

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana yang merupakan hasil karya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Reza Falefi Berutu  
NPM : 188220005  
Program Studi : Agribisnis  
Fakultas : Pertanian  
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit PT.Perkebunan Lembah Bhakti (PLB) Astra Agro Lestari Tbk, Kabupaten Aceh Singkil beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian penyampaian ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 06 Juni 2023

Yang Menyatakan



(Reza Falefi Berutu)

## ABSTRAK

Dengan adanya replanting yang dilakukan PT. PLB Astra Agro Lestari Tbk, membuat penurunan produktivitas kerja karyawan pemanen. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis produktivitas kerja karyawan pemanen kelapa sawit di PT. PLB Astra Agro Lestari Tbk dan untuk menganalisis pengaruh umur, tingkat pendidikan formal, jumlah tanggungan, lama bekerja, dan premi terhadap faktor produktivitas kerja karyawan pemanen kelapa sawit di PT. PLB Astra Agro Lestari Tbk. Metode pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, pengisian kuesioner, serta pengumpulan data sekunder. Analisis data menggunakan rumus analisis regresi linier berganda, dan uji penyimpangan asumsi klasik dan uji kesesuaian model dalam membantu peneliti dalam menentukan produktivitas kerja karyawan pemanen. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa rata-rata produktivitas yang dihasilkan tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT. PLB Astra Agro Lestari pada periode Juli s/d September 2022 masuk kedalam kategori produktivitas tinggi, karena hasil panen kelapa sawit yang ditetapkan oleh perusahaan (basis) 1.200 Kg/hari, dan karyawan dapat melebihi dari target yang telah ditentukan oleh perusahaan dengan rata-rata 2.261,49 Kg/hari. Berdasarkan perhitungan dari Uji t bahwa umur, lama bekerja dan premi menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut menunjukkan berpengaruh secara positif sedangkan variabel tingkat pendidikan formal dan jumlah tanggungan menunjukkan bahwa variabel tersebut berpengaruh secara negatif dikarenakan nilai t hitung nya lebih kecil dibandingkan nilai t Tabelnya. Tetapi jika menggunakan perhitungan uji F bahwa secara serempak variabel umur tingkat pendidikan formal, jumlah tanggungan, lama bekerja dan premi menunjukkan berpengaruh nyata.

**Kata Kunci : Produktivitas Kerja, Tenaga Kerja Pemanen, Kelapa Sawit**

## ABSTRACT

*With the replanting carried out by PT. PLB Astra Agro Lestari Tbk, causing a decrease in the work productivity of harvester employees. The purpose of this study was to analyze the work productivity of oil palm harvesters at PT. PLB Astra Agro Lestari Tbk and to analyze the effect of age, level of formal education, number of dependents, length of work, and premiums on work productivity factors of oil palm harvesters at PT. PLB Astra Agro Lestari Tbk. Methods of data collection using the method of observation, interviews, filling out questionnaires, as well as secondary data collection. Data analysis used the formula of multiple linear regression analysis, and classical assumption deviation test and model suitability test to assist researchers in determining the work productivity of harvesting employees. The results of the study concluded that the average productivity of the palm oil harvesters at PT. PLB Astra Agro Lestari in the period July to September 2022 is included in the high productivity category, because the palm oil yield set by the company (base) is 1,200 Kg/day, and employees can exceed the target set by the company with an average 2,261.49 Kg/day. Based on calculations from the t test that age, length of work and premium show that these three variables show a positive effect while the variables of formal education level and number of dependents show that these variables have a negative effect because the calculated t value is smaller than the table t value. But if you use the calculation of the F test that simultaneously the variables age, level of formal education, number of dependents, length of work and premiums show a significant effect.*

**Keywords: Work Productivity, Harvester Workforce, Oil Palm**

## RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Reza Falefi Berutu dilahirkan di Medan, pada tanggal 03 Juni 2000 dari ayah Edison Berutu dan ibu Linda Br Simanjuntak. Penulis merupakan anak tunggal. Tahun 2012 penulis lulus dari Sekolah Dasar Negeri Telaga Bhakti, tahun 2015 penulis lulus dari Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Gunung Meriah Kabupaten Aceh Singkil, tahun 2018 penulis lulus dari Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Gunung Meriah Kabupaten Aceh Singkil dan pada tahun 2018 terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Medan Area.

Selama mengikuti perkuliahan, penulis pernah mengikuti organisasi kemahasiswaan yaitu menjadi anggota pembibitan di organisasi Cikalnursery pada tahun 2021. Penulis juga mengikuti organisasi internal yaitu Unit Kegiatan Mahasiswa Kristen Universitas Medan Area pada 2018. Penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Kelompok Tani Usur-Usur Desa Sukarame, Kec. Munte, Kab. Karo, Provinsi Sumatera Utara pada bulan Agustus s/d September 2021.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yesus Kristus, atas berkat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu yang berjudul **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit PT. PLB Astra Agro Lestari Tbk Kabupaten Aceh Singkil”**. Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan dalam mendapatkan gelar Strata Satu (S1) Jurusan Agribisnis, Fakultas Pertanian Universitas Medan Area. terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak yang telah berpartisipasi. Dengan tersusunnya skripsi ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ir. Zulheri Noer, MP selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Medan Area.
3. Ibu Marizha Nurcahyani, S.ST.,M.Sc selaku Kepala Jurusan Prodi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Medan Area.
4. Ibu Dr. Ir Siti Mardiana, M. Sis selaku Dosen pembimbing I yang telah membimbing serta memberikan penulis arahan dan memberikan waktu selama penyusunan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.
5. Bapak Muhammad Fadly Abdina, SP, M. Si selaku Dosen pembimbing II yang telah membimbing serta memberikan penulis arahan dan memberikan

waktu selama penyusunan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.

6. Bapak dan Ibu Dosen serta staff Pegawai Fakultas Pertanian Universitas Medan Area.
7. Kedua orangtua Bapak **Edison Berutu** dan Ibu **Linda Br Simanjuntak** dan keluarga besar penulis yang tercinta yang senantiasa mendoakan penulis serta memberikan penulis motivasi, dan bantuan baik moril dan material selama ini.
8. Bapak, Ibu karyawan di PT. PLB Astra Agro Lestari Tbk di Kabupaten Aceh Singkil yang telah membantu penulis dalam memberikan data selama penulis melakukan riset.
9. Rosnita Nauli Manurung dan teman – teman seperjuangan penulis yang telah senantiasa membantu penulis dan memberikan semangat serta bantuan selama ini.

Penulis menyadari skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan dan keterbatasan kemampuan serta mengharapkan saran dan kritik demikesempurnaan dan perbaikan sehingga skripsi ini dapat menjadi lebih baik, memberikan manfaat bagi bidang pendidikan dan bisa berkembang lebih lanjut. Penulis berharap pembaca dapat menerima manfaat dari tulisan ini serta menambah wawasan baru bagi pembaca. Demikian skripsi ini penulis susun, apabila ada kata-kata yang kurang berkenan dan banyak terdapat kekurangan, penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya.

Medan, 06 Juni 2023

Reza Falefi Berutu

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Hipotesis Penelitian.....	11
1.5 Manfaat Penelitian.....	11
1.6 Kerangka Pemikiran .....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>14</b>
2.1 Perkebunan Kelapa Sawit.....	14
2.2 Pengertian Produktivitas Kerja.....	16
2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	18
2.2.2 Pengukuran Produktivitas Kerja .....	22
2.2.3 Peningkatan Produktivitas.....	23
2.2.4 Kepuasan Kerja .....	24
2.3 Tenaga Kerja dan Karyawan Pemanen .....	25
2.4 Penelitian Terdahulu .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	30
3.2 Metode Pengambilan Sampel.....	30
3.3 Metode Pengumpulan Data .....	32
3.4 Metode Analisis Data.....	34
3.5 Uji Penyimpangan Asumsi Klasik .....	35
3.5.1 Uji Normalitas .....	35
3.6 Uji Kesesuaian Model ( <i>Test of Goodness of Fit</i> ).....	35

3.6.1 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	35
3.6.2 Uji Serempak (Uji F).....	35
3.6.3 Uji Parsial (Uji t).....	36
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	36
<b>BAB IV DESKRIPSI DAERAH PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
4.1 Gambaran Umum PT. Astra Agro Lestari .....	38
4.1.1 Sejarah Berdirinya PT. Astra Agro Lestari Tbk.....	38
4.1.2 Visi dan Misi PT. Astra Agro Lestari Tbk .....	39
4.1.3 Gambaran Umum PT.PLB Astra Agro Lestari Tbk Kabupaten Aceh Singkil .....	40
4.2 Struktur Organisasi PT.PLB Astra Agro Lestari Tbk .....	41
4.2.1 Tanggung Jawab dan Wewenang Jabatan Karyawan Pimpinan Kebun .....	42
4.3 Karakteristik Sampel.....	52
4.3.1 Umur.....	52
4.3.2 Tingkat Pendidikan Formal.....	52
4.3.3 Jumlah Tanggungan .....	53
4.3.4 Lama Bekerja .....	54
4.3.5 Premi .....	55
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>56</b>
5.1 Uji Asumsi Klasik .....	56
5.1.1 Uji Normalitas .....	56
5.2 Uji Kesesuaian ( <i>Goodness of Fit Test</i> ).....	57
5.2.1 Uji Regresi Linear Berganda.....	57
5.2.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	58
5.2.3 Uji F (Uji Serempak).....	59
5.2.4 Uji t (Uji Parsial).....	59
5.3 Pembahasan .....	62
5.3.1 Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit di PT. PLB Astra Agro Lestari Tbk .....	62
5.3.2 Perbandingan dari Penelitian Terdahulu .....	65
5.3.3 Pengaruh Umur, Tingkat Pendidikan Formal, Jumlah Tanggungan, Lama Bekerja, Premi terhadap faktor Produktivitas Kerja Karyawan.....	65
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>69</b>
6.1 Kesimpulan.....	69
6.2 Saran .....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>71</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>74</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1. Luas Tanam dan Produksi Kelapa Sawit Nanggroe Aceh Darussalam (NAD) .....	2
Tabel 2. Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit dari Beberapa Perbandingan Perusahaan Kelapa Sawit.....	5
Tabel 3. Produksi Kelapa Sawit pada Tahun 2017 .....	6
Tabel 4. Data Replanting pada Tahun 2017 s/d 2021 .....	6
Tabel 5. Rata-rata penghasilan sebelum dan sesudah replanting.....	8
Tabel 6. Data karyawan keseluruhan dan data Karyawan Yang Terdampak PHK Dari Tahun 2017 s/d 2022 di PT.PLB Astra Agro Lestari Tbk....	9
Tabel 7. Jumlah Karyawan Pemanen PT. PLB Astra Agro Lestari Tbk.....	30
Tabel 8. Jumlah Populasi dan Sampel Karyawan Pemanen PT. PLB Astra Agro Lestari Tbk.....	32
Tabel 9. Distribusi Sampel Menurut Umur.....	52
Tabel 10. Distribusi Sampel Menurut Tingkat Pendidikan Formal .....	53
Tabel 11. Distribusi Sampel Menurut Jumlah Tanggungan.....	54
Tabel 12. Distribusi Sampel Menurut Lama Bekerja.....	54
Tabel 13. Distribusi Sampel Menurut Premi.....	55
Tabel 14. Hasil Uji Normalitas .....	56
Tabel 15. Hasil Regresi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit.....	57
Tabel 16. Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	58
Tabel 17. Hasil Uji f.....	59
Tabel 18. Hasil Uji t.....	60
Tabel 19. Produktivitas Rata-rata Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit di PT. PLB Astra Agro Lestari Tbk per Bulan Juli.....	64

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 1. Kerangka Pemikiran Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	13
Gambar 2. Struktur Organisasi PT. PLB Astra Agro Lestari Tbk .....	41
Gambar 3. Wawancara dengan salah satu responden atau karyawan pemanen kelapa sawit yaitu Bapak Ade Shaputra. ....	83
Gambar 4. Wawancara dengan salah satu responden atau karyawan pemanen kelapa sawit yaitu Bapak Marincon Pasaribu. ....	83
Gambar 5. Wawancara dengan salah satu responden atau karyawan pemanen kelapa sawit yaitu Bapak Dedek Armansyah .....	84
Gambar 6. Wawancara dengan salah satu responden atau karyawan pemanen kelapa sawit yaitu Bapak Selamat .....	84
Gambar 7. Wawancara dengan salah satu responden atau karyawan pemanen kelapa sawit yaitu Bapak Rudi Shaputra .....	84
Gambar 8. Wawancara dengan salah satu responden atau karyawan pemanen kelapa sawit yaitu Bapak Masliman Purba .....	84
Gambar 9. Wawancara dengan salah satu responden atau karyawan pemanen kelapa sawit yaitu Bapak Firman .....	85
Gambar 10. Wawancara dengan salah satu responden atau karyawan pemanen kelapa sawit yaitu Bapak Suriyamin.....	85
Gambar 11. Wawancara dengan salah satu responden atau karyawan pemanen kelapa sawit yaitu Bapak Rinus Naibaho .....	85
Gambar 12. Wawancara dengan salah satu Personalia di PT. PLB Astra Agro Lestari yaitu Bapak Saidin Padang .....	85

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1. Jadwal Pelaksanaan Penelitian .....	74
Lampiran 2. Peta Lokasi Penelitian .....	74
Lampiran 3. Kuisisioner .....	75
Lampiran 4. Karakteristik Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit PT. PLB Astra Agro Lestari Tbk Kabupaten Aceh Singkil.....	77
Lampiran 5. Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit PT. PLB Astra Agro Lestari Tbk Kabupaten Aceh Singkil.....	78
Lampiran 6. Hasil SPSS Uji Normalitas .....	79
Lampiran 7. Hasil SPSS Uji Goodness of Fit Klasik Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit PT. PLB Astra Agro Lestari Tbk Kabupaten Aceh Singkil .....	80
Lampiran 8. Tabel T.....	82
Lampiran 9. Dokumentasi.....	83

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Tanaman kelapa sawit (*Elaeis guineensis jacq*) merupakan tumbuhan tropis golongan palma yang termasuk tanaman tahunan. Industri minyak sawit merupakan kontributor penting dalam produksi di Indonesia dan memiliki prospek pengembangan yang cerah. Industri ini juga merupakan faktor yang berkontribusi dalam meningkatkan pembangunan daerah, sebagai sumber daya yang penting memberantas kemiskinan melalui budaya pertanian dan pemrosesan selanjutnya (Abdiyani, dkk, 2019). Di Indonesia kelapa sawit merupakan perkebunan unggulan dan utama di Indonesia. Tanaman yang produk utamanya terdiri dari minyak sawit CPO (*crude palm oil*) dan minyak inti sawit PKO (*palm kernel oil*) ini memiliki nilai ekonomis yang tinggi dan menjadi salah satu penyumbang devisa negara yang terbesar dibandingkan dengan komoditas perkebunan lainnya. Hingga saat ini kelapa sawit telah diusahakan dalam bentuk perkebunan dan pabrik pengolahan kelapa sawit hingga menjadi minyak dan produk turunannya. Dengan demikian, kelapa sawit memiliki arti penting bagi perekonomian di Indonesia (Yunus, 2020).

Kelapa sawit pada awalnya dikembangkan di Sumatera Utara dan Nanggroe Aceh Darussalam, namun pada saat ini sudah berkembang di berbagai daerah. Luas areal perkebunan kelapa sawit di Nanggroe Aceh Darussalam terdiri dari perkebunan rakyat, perkebunan besar negara, serta perkebunan besar milik swasta. Di Kabupaten Nanggroe Aceh Darussalam luas tanam kelapa dan produksi kelapa sawit terbesar di Kab. Nagan Raya, dapat dilihat dari data Badan Pusat Statistik dibawah ini;

**Tabel 1. Luas Tanam dan Produksi Kelapa Sawit Nanggroe Aceh Darussalam**

Kabupaten/ Kota	Luas Tanam dan Produksi Kelapa Sawit					
	Luas (Ha)			Produksi (Ton)		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Simeulue	3863.00	3863.00	3863.00	1971.00	1971.00	1976.00
<b>Aceh Singkil</b>	<b>30860.00</b>	<b>30910.00</b>	<b>31678.00</b>	<b>75112.00</b>	<b>75321.00</b>	<b>76008.00</b>
Aceh Selatan	8055.00	8055.00	9390.00	13121.00	13121.00	15805.00
Aceh Tenggara	6769.00	6769.00	2446.00	17306.00	17306.00	4550.00
Aceh Timur	25388.00	25413.00	26047.00	28704.00	28404.00	29729.00
Aceh Tengah	-	-	-	-	-	-
Aceh Barat	7612.00	7612.00	9233.00	16050.00	16050.00	17320.00
Aceh Besar	1640.00	1647.00	1732.00	822.00	838.00	952.00
Pidie	94.00	94.00	105.00	71.00	71.00	55.00
Bireuen	3249.00	3258.00	3801.00	1899.00	1824.00	2489.00
Aceh Utara	17351.00	17371.00	18081.00	39748.00	39828.00	40283.00
Aceh Barat Daya	17200.00	17220.00	17484.00	14603.00	14683.00	14940.00
Gayo Lues	-	-	-	-	-	-
Aceh Tamiang	20417.00	20462.00	21052.00	45060.00	44840.00	40173.00
Nagan Raya	40286.00	40326.00	49549.00	75185.00	75305.00	109569.00
Aceh Jaya	13614.00	13654.00	14618.00	16828.00	16988.00	17828.00
Bener Meriah	1370.00	1390.00	1400.00	380.00	460.00	500.00
Pidie Jaya	736.00	736.00	746.00	719.00	719.00	763.00
Banda Aceh	-	-	-	-	-	-
Sabang	-	-	-	-	-	-
Langsa	410.00	410.00	409.00	865.00	865.00	865.00
Lhokseumawe	268.00	293.00	303.00	483.00	583.00	416.00
Subulussalam	16896.00	16896.00	18482.00	32250.00	32250.00	33814.00
<b>Jumlah</b>	<b>216078.00</b>	<b>216379.00</b>	<b>230419.00</b>	<b>381177.00</b>	<b>381427.00</b>	<b>408305.00</b>

Sumber : Data Badan Pusat Statistik, 2020

Berdasarkan BPS tahun 2020 luas lahan perkebunan kelapa sawit kabupaten Aceh Singkil tercatat dengan luas 31.351 (ha) dengan memproduksi buah kelapa sawit sebanyak 74.885 (ton), berada diperingkat 2 dari 23 kabupaten/kota di Provinsi Aceh. Salah satu perusahaan kelapa sawit di Aceh adalah PT. Perkebunan Lembah Bhakti (PLB) Astra Agro Lestari Tbk merupakan perusahaan hasil penggabungan (*merger*) dari beberapa perusahaan dan mulai mengembangkan industri perkebunan di Indonesia sejak lebih dari 40 tahun yang

lalu tepatnya di tanggal 26 april 1980 dalam menggunakan Hak Guna Usaha. Namun pada awalnya perusahaan ini mengembangkan perkebunan ubi kayu, kemudian merambah tanaman karet hingga pada tahun 1984, dimulai budidaya tanaman kelapa sawit di provinsi Riau.

Kini PT. PLB Astra Agro Lestari menjadi salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit terbesar dan dikelola melalui manajemen yang baik. Luas HGU saat ini secara keseluruhan 6.021 hektare, dan untuk luas HGU yang ditanami kelapa sawit 5.915.88 hektare. Perusahaan perkebunan sawit di PT. PLB Astra Agro Lestari dibagi menjadi 2 rayon yang terdiri 9 afdeling . Rayon 1 terdiri dari afdeling Alfa(OA), Brafo (OB) , Carly (OC), Hotel (OH), dan rayon 2 terdiri dari afdeling Delta (OD), Eko (OE), Fanta (OF), Golf (OG), dan Indian (OI). Administratur merupakan pimpinan tertinggi di PT. PLB Astra Agro Lestari dan di ikuti oleh kepala kebun, kepala tata usaha, kepala pabrik, dan kepala tehnik. Di PT. PLB Astra Agro Lestari memiliki karyawan sebesar 1.126 orang dengan pembagian karyawan laki-laki 828 orang termasuk staff dan karyawan perempuan 298 orang.

Suatu pekerjaan merupakan prinsipnya yang tidak akan dapat berjalan dengan semestinya tanpa adanya tenaga kerja. Bahkan alat-alat produksi yang bagaimana pun canggihnya tidak akan bergerak dengan sendirinya tanpa adanya tenaga kerja. Sementara itu, keterbatasan lapangan pekerjaan dan masih rendahnya keterampilan menyebabkan penawaran tenaga kerja di Indonesia relatif tidak terbatas, jika dibandingkan dengan faktor produksi lainnya. Untuk mencapai produksi yang tinggi tentunya peranan tenaga kerja dalam suatu

perusahaan menjadi faktor yang sangat mendukung dalam meningkatkan produktivitas (Nainggolan, dkk, 2012).

Produktivitas berkaitan dengan masalah hasil akhir dimana seberapa besar hasil akhir yang akan diperoleh didalam proses produksi. Produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang di capai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantara lain latar belakang pendidikan, kedisiplinan, motivasi, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi dan kesempatan berprestasi. Peningkatan atau penurunan produksi serta produktivitas suatu perusahaan di pengaruhi oleh peningkatan, penurunan produksi, dan produktivitas tenaga kerja yang mencakup didalamnya. Karyawan merupakan tenaga kerja di perusahaan seperti perkebunan, yang berhubungan secara langsung dengan produk yang dihasilkan perkebunan merupakan karyawan pemanen. Karyawan pemanen yang kegiatannya memotong tandan buah yang sudah matang kemudian mengutip tandan dan berondolan yang berceceran didalam maupun di luar piringan, dan kemudian disusun tandan buah ditempat pengumpulan hasil atau disebut TPH (Nugraha, 2019).

**Tabel 2. Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit dari Beberapa Perbandingan Perusahaan Kelapa Sawit**

Keterangan	Luas lahan Perkebunan ( ha)	Jumlah tenaga kerja pemanen (org)	Produksi (ton TBS/ thn)	Target produksi kelapa sawit (ton/thn)	Luas lahan yang dgunakan (ha)	Luas lahan yang tidak digunakan (ha)
PT. PLB Astra Agro Lestari	6.021 ha	178	86.400	61.517	5.315,88 ha	705,12 ha
PT. Socfindo	4.414 ha	315	104.607	88.452	4.414 ha	-
PT. Delima Makmur	8.969 ha	390	76.050	48.672	6.514 ha	2.455 ha

Sumber : Data Primer (2022)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan pihak kantor besar PT. PLB Astra Agro Lestari Tbk, PT. Socfindo, dan PT. Delima Makmurbahasannya produksi buah kelapa sawit paling rendah adalah PT. Delima Makmur, padahal PT. Delima Makmur memiliki luas lahan perkebunan paling luas, hal tersebut dikarenakan masih banyak lahan yang tidak digunakan. Sedangkan PT. Socfindo memiliki luas lahan yang paling rendah tetapi produksi kelapa sawit yang dihasilkan lebih tinggi dikarenakan seluruh area lahan ditanami tanaman kelapa sawit. PT. PLB Astra Agro Lestari produksinya lebih rendah dari pada PT. Socfindo padahal PT. PLB Astra Agro Lestari lebih luas dari PT. Socfindo dikarenakan PT. PLB Astra Agro Lestari sedangkan melakukan *replanting* (penumbangan) yang berpengaruh terhadap jumlah tenaga kerja pemanen yang mengalami pengurangan karyawan pemanen. Menurunnya jumlah produksi maka berpengaruh terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja, bahwa tingginya produktivitas tenaga kerja maka akan meningkatkan jumlah produksi dan sebaliknya. Dapat kita lihat juga perbandingan produksi kelapa sawit pada tahun 2017 s/d 2021, seperti tabel berikut dimana peneliti melakukan tanya jawab

atau wawancara terkait produksi kelapa sawit pada tahun 2017 s/d 2021 agar dapat melihat perbandingan antara produksi kelapa sawit 2022 dengan produksi kelapa sawit 5 tahun kebelakang.

**Tabel 3. Produksi Kelapa Sawit pada tahun 2017 s/d 2021**

Keterangan	Produksi Kelapa Sawit (Ton TBS/Thn)				
	2017	2018	2019	2020	2021
PT. PLB Astra Agro Lestari	127.000	123.112	115.500	98.070	86.400
PT. Socfindo	110.415	108.900	105.473	104.200	104.607
PT. Delima Makmur	94.090	92.670	88.500	81.800	76.050

*Sumber : Data Primer (2022)*

Berdasarkan Tabel 3. dapat dilihat bahwa PT. PLB Astra Agro Lestari melakukan replanting, dimana pengertian replanting adalah salah satu upaya untuk mempertahankan produksi kelapa sawit di Indonesia dengan cara menumbangkan sawit yang cukup tua dengan sawit baru, sehingga PT. PLB Astra Agro Lestari melakukan replanting cukup besar 100 hektaren setiap tahunnya, replanting dilakukan dari tahun 2017 s/d 2022 yang mengakibatkan penurunan produksi kelapa sawit dari tiap tahunnya berbeda dengan PT. Socfindo dan PT. Delima Makmur yang tidak melakukan sistem replanting tetapi mengalami penurunan produksi kelapa sawit dikarenakan tanaman kelapa sawit yang sudah tua dapat mengakibatkan penurunan produksi kelapa sawit.

**Tabel 4. Data Replanting pada tahun 2017 s/d 2021**

Keterangan	Data Replanting (ha)				
	2017	2018	2019	2020	2021
PT. PLB Astra Agro Lestari	160 ha	155 ha	140 ha	130 ha	120 ha
PT. Socfindo	-	-	-	-	-
PT. Delima Makmur	-	-	-	-	-

*Sumber : Data Primer (2022)*

Berdasarkan dari pengamatan peneliti, bahwasannya masih terdapat kendala dalam produktivitas tenaga kerja, seperti; Dimana karyawan pemanen sekarang mengalami penurunan dalam menghasilkan premi ini disebabkan karena adanya replanting yang dilakukan PT.Astra dan juga dengan adanya replanting mengakibatkan pengurangan pekerja baik pekerja pemanen mau pun pekerja yang lainnya, dimana dengan adanya pengurangan ini pekerja perempuan di PT. PLB Astra mengalami PHK dimana biasanya mereka bekerja sebagai pengutip brondol untuk membantu karyawan pemanen, adanya pengurangan pekerja ini pendapatan karyawan pemanen pun berkurang karena yang bekerja hanya 1 orang dan pengurangan pekerja ini sudah dilakukan selama 4 tahun belakangan ini sehingga banyak ibu karyawan PT. PLB Astra hanya diam dirumah padahal mereka tinggal dilingkungan PT. Astra dan suami mereka sebagai pekerja tetap di PT. PLB Astra, seperti yang kita ketahui makin majunya tahun pasti pengeluaran lebih banyak dalam memenuhi kebutuhan hidup tetap dengan adanya pengurangan ini pekerja yang sudah memiliki umur yang cukup tua kesulitan dalam memenuhi kebutuhan hidup keluarganya karena dalam satu rumah tangga itu hanya 1 orang saja yang bekerja dan juga diakibatkan karena umur yang relatif tua sehingga kesulitan untuk bersaing dengan karyawan panen yang relatif lebih muda dalam menghasilkan premi yang lebih banyak sehingga bisa mendapatkan gaji yang besar untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.

**Tabel 5 Rata-Rata Penghasilan Sebelum dan Sesudah Replanting**

No	Sampel per Afdeling		Rata-Rata Penghasilan Sebelum Replanting	Rata-Rata Penghasilan Setelah Replanting
1	Afdeling OA	4	Rp 3.007.581	Rp 2.576.374
2	Afdeling OB	5	Rp 2.439.891	Rp 1.725.359
3	Afdeling OC	1	Rp 2.564.943	Rp 1.654.378
4	Afdeling OD	1	Rp 2.605.788	Rp 1.604.877
5	Afdeling OE	3	Rp 2.506.765	Rp 1.200.764
6	Afdeling OF	3	Rp 3.402.592	Rp 2.054.753
7	Afdeling OG	5	Rp 2.991.301	Rp 2.122.924
8	Afdeling OH	3	Rp 3.067.278	Rp 2.308.932
9	Afdeling OI	5	Rp 2.661.452	Rp 2.036.328

Sumber : Data Primer (2022)

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa untuk penghasilan premi karyawan panen pada saat sebelum adanya replanting ialah rata-rata Rp. 2.000.000 - 3.000.000, setelah adanya replanting dilakukan PT. PLB Astra Agro Lestari Tbk karyawan panen hanya mendapatkan premi rata-rata Rp. 1.000.000 - 2.000.000 perbulannya. Mengenai pengurangan pendapatan premi karyawan panen, sebagai contoh dapat kita lihat pada tabel 5 afdeling OA rata-rata preminya ialah Rp. 3.007.581 sebelum replanting dilaksanakan dan turun sebesar Rp. 431.207 setelah replanting dilaksanakan menjadi Rp. 2.576.374.

PT. PLB Astra memiliki target produksi dalam perusahaannya, dimana PT. PLB Astra menargetkan dalam 1 tahun harus memperoleh produksi tandan buah segar (TBS) 72.000 ton pertahun, Setiap afdeling yang ada di PT. PLB Astra ditargetkan harus mampu memperoleh produksi tandan buah segar (TBS) rata-rata setiap tahun 8000 ton dan untuk perbulannya harus mampu memperoleh 800 ton tandan buah segar (TBS), jadi dalam setahun PT. PLB Astra harus mampu memperoleh produksi tandan buah segar (TBS) 72.000 ton paling sedikit supaya

bisa mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Dan untuk ketentuan premi dimana bagi setiap karyawan yang sudah melebihi basis yang telah ditentukan perusahaan 110 janjang dengan berat 1.200 kg akan mendapatkan premi, untuk premi yang didapat karyawan panen dihitung setiap perjangjanya, setiap janjang dihargai Rp. 1.250.

**Tabel 6. Data Karyawan Keseluruhan dan Data Karyawan yang terdampak PHK dari Tahun 2017 s/d 2022 di PT. PLB Astra Agro Lestari Tbk.**

Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah	Jumlah Karyawan PHK		Jumlah	Total
	Laki-Laki	Perempuan		Laki-Laki	Perempuan		
2017	858	313	1.171	5	3	8	1.163
2018	853	310	1.163	2	2	4	1.159
2019	851	308	1.159	4	3	7	1.152
2020	847	305	1.152	11	4	15	1.137
2021	836	301	1.137	8	3	11	1.126

*Sumber : Data Primer (2022)*

Seperti Tabel 5. diatas dapat dilihat data karyawan yang terkena PHK pada tahun 2017 s/d 2021 berjumlah 45 orang laki-laki dan perempuan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terjadi dikarenakan adanya replanting (penumbangan) kelapa sawit yang tujuannya untuk mengganti tanaman kelapa sawit yang sudah tua menjadi baru supaya menghasilkan produksi kelapa sawit yang lebih optimal, PHK juga terjadi dikarenakan adanya covid 19 dimana banyaknya karyawan yang melanggar peraturan yang diberikan PT. Astra sehingga mereka diberikan Surat Peringatan (SP) sebanyak 3 kali tetapi karyawan masih mengulangi hal yang sehingga membuat mereka terkena PHK yang diberikan PT. Astra.

Produktivitas kerja yang rendah merupakan masalah yang harus diselesaikan oleh perusahaan karena produktivitas karyawan dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas perusahaan dalam menghadapi persaingan dan menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Mengingat pentingnya produktivitas karyawan untuk keberlangsungan perusahaan untuk mencapai tujuannya serta keberlangsungan kehidupan karyawan dalam memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarganya. Semakin tua umur seorang karyawan akan cenderung penurunan produktivitas karena tidak tercapainya target produksi yang didapat seorang karyawan pemanen, sehingga gaji dan premi yang diperoleh karyawan akan mengalami penurunan. Pada masa sekarang masih terdapat banyak karyawan pemanen yang kesulitan dalam mendapatkan premi karena di Tahun 2020 s/d sekarang perusahaan sedang melakukan *replanting*, sehingga banyak karyawan yang hanya mendapatkan gaji pokok. Di perusahaan tingkat pendidikan yang rendah akan cenderung mengalami kesulitan dalam mempromosikan kenaikan jabatan dikarenakan PT. Astra lebih mengutamakan yang tamatan SMA keatas. Karena adanya *replanting* di perusahaan karyawan yang memiliki tanggungan yang banyak di keluarganya akan kesulitan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya dikarenakan gaji dan premi karyawan pemanen berkurang diakibatkan adanya *replanting*.

Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis mengambil judul **“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit PT. PLB Astra Agro Lestari Tbk Kabupaten Aceh Singkil”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana produktivitas kerja karyawan pemanen kelapa sawit di PT. PLB Astra Agro Lestari Tbk?
2. Bagaimana pengaruh umur, tingkat pendidikan formal, jumlah tanggungan, lama bekerja, dan premi terhadap faktor produktivitas kerja karyawan pemanen kelapa sawit di PT. PLB Astra Agro Lestari Tbk?

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis produktivitas kerja karyawan pemanen kelapa sawit di PT. PLB Astra Agro Lestari Tbk.
2. Untuk menganalisis pengaruh umur, tingkat pendidikan formal, jumlah tanggungan, lama bekerja, dan premi terhadap faktor produktivitas kerja karyawan pemanen kelapa sawit di PT. PLB Astra Agro Lestari Tbk.

## 1.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian bahwa faktor umur, tingkat pendidikan formal, jumlah tanggungan, lama bekerja, dan premi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pemanen kelapa sawit didaerah penelitian.

## 1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi PT PLB Astra Agro Lestari Tbk

Untuk dapat dipertimbangkan sebagai bahan masukan pada pihak perusahaan PT.PLB Astra Agro Lestari Tbk dalam meningkatkan produktivitas karyawan pemanen kelapa sawit.

## 2. Manfaat bagi Penulis

Untuk melatih dan mengembangkan kemampuan berpikir ilmiah sebagai penerapan teori selama perkuliahan.

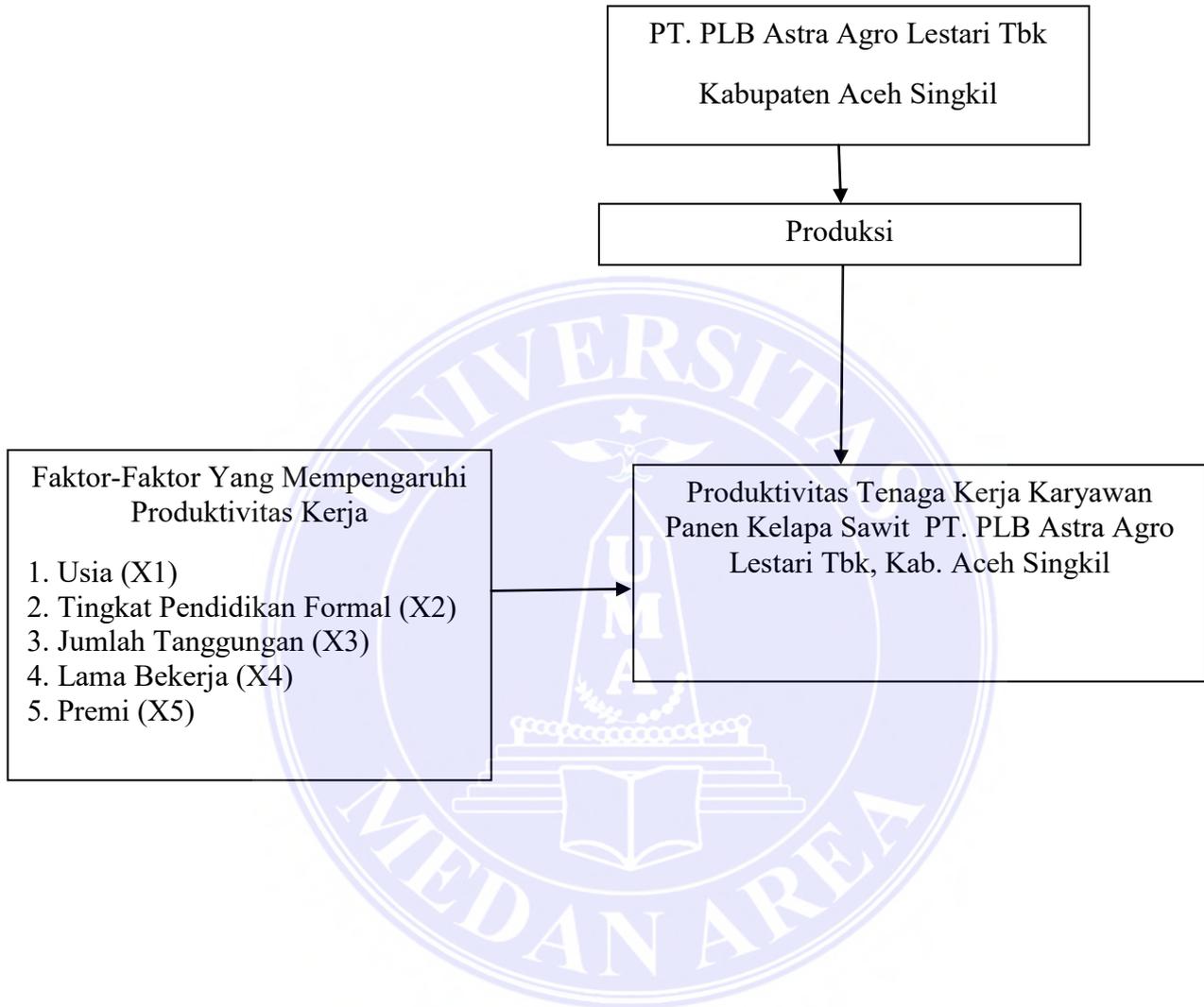
## 3. Manfaat bagi Universitas Medan Area

Diharapkan dapat menambah kepustakaan dan literatur bagi kalangan penulis lain yang tertarik dalam bidang ini.

### 1.6 Kerangka Pemikiran

Faktor tenaga kerja sangat menentukan pencapaian dari tujuan suatu perusahaan, bahwa tenaga kerja dalam perkebunan terdiri dari pekerja, pimpinan, dewan direksi, dan pemilik. Peningkatan kinerja dari karyawan pemanen akan meningkatkan kinerja perusahaan. Produktivitas tenaga kerja menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja. Tenaga kerja dapat menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi bila dia mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang ditentukan dan dalam satuan waktu yang lebih singkat. Produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT.PLB Astra Agro Lestari Tbk dipengaruhi oleh faktor usia, faktor tingkat pendidikan formal, faktor jumlah tanggungan, faktor lama bekerja, dan faktor premi.

**Gambar 1. Kerangka Pemikiran Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**



## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Perkebunan Kelapa Sawit

Perkebunan menurut Syechalad yang dikutip dalam (Prasetyo, 2019) merupakan usaha pertanian yang menjadi kegiatan ekonomi dengan mengusahakan tanaman peladangan yang banyak dikelola secara individu. Menurut Firdaus (2012) merupakan kegiatan yang mengusahakan tanaman tertentu pada tanah dan media tumbuh lainnya dalam ekosistem yang sesuai, mengolah dan memasarkan barang dan jasa hasil tanaman tersebut, dengan bantuan ilmu pengetahuan dan teknologi, permodalan serta manajemen. Perkebunan merupakan segala kegiatan yang mengusahakan tanaman tertentu pada tanah atau media tumbuh lainnya dalam ekosistem yang sesuai, mengolah dan memasarkan barang dan jasa tanaman tersebut, dengan bantuan ilmu pengetahuan dan teknologi, permodalan serta manajemen untuk mewujudkan kesejahteraan bagi pelaku usaha perkebunan dan masyarakat. Perkebunan merupakan suatu andalan komoditas unggulan dalam menopang pembangunan perekonomian Nasional Indonesia, baik dari sudut pandang pemasukan devisa negara maupun dari sudut pandang peningkatan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan, dengan cara membuka lapangan pekerjaan yang sangat terbuka luas.

Tanaman kelapa sawit (*Elaeis guineensis jacq*) berasal dari Nigeria, Afrika Barat. Tanaman kelapa sawit memiliki arti penting bagi pembangunan perkebunan nasional. Selain mampu dalam meningkatkan kesempatan kerja dan mengarah kepada kesejahteraan masyarakat, kelapa sawit merupakan sumber devisa bagi negara dan Indonesia merupakan salah satu produsen utama minyak kelapa sawit. Menurut Pahan, kelapa sawit diklasifikasikan sebagai berikut.

- a. Divisi : *Embryophita Siphonagama*
- b. Kelas : *Angiospermae*
- c. Ordo : *Monocotyledonae*
- d. Famili : *Arecaceae*
- e. Subfamily : *Cocoideae*
- f. Genus : *Elaeis*
- g. Species : *Elaeis guineensis jacq, Elaeis oleifera, Elaeis odora.*

Kelapa sawit merupakan tanaman komoditas unggul perkebunan Indonesia, di karenakan nilai ekonomi yang tinggi dan kelapa sawit merupakan tanaman penghasil minyak nabati terbanyak diantara tanaman penghasil minyak nabati yang lainnya (kedelai, zaitun, kelapa, dan bunga matahari). Kelapa sawit dapat menghasilkan minyak nabati sebanyak 6 ton/ha, sedangkan tanaman yang lainnya yang menghasilkan minyak nabati sebanyak 4-4,5 ton/ha (Sihotang, 2017).

Tanaman kelapa sawit merupakan salah satu komoditi perkebunan yang memiliki nilai jual yang cukup tinggi dan penyumbang devisa terbesar bagi negara Indonesia dibandingkan dengan komoditi perkebunan lainnya. Menurut Sunarko tanaman kelapa sawit secara morfologi terdiri atas bagian vegetatif diantaranya :

- a. Akar, tanaman kelapa sawit termasuk kedalam tanaman berbiji satu (monokotil) yang memiliki akar serabut.
- b. Batang, pada batang kelapa sawit memiliki ciri yang tidak memiliki kambium dan umumnya tidak bercabang.
- c. Daun, daun ialah pusat produksi energi dan bahan makanan bagi tanaman.
- d. Bunga, tanaman kelapa sawit akan berbunga mulai pada umur sekitar 12-14 bulan

- e. Buah, buah kelapa sawit termasuk buah batu dengan ciri yang terdiri atas tiga bagian, yaitu bagian luar (*epicarpium*) disebut kulit luar, lapisan tengah (*mesocarpium*) atau disebut daging buah, mengandung minyak kelapa sawit yang disebut *crudepalm oil* (CPO), dan lapisan dalam (*endocarpium*) disebut inti, mengandung minyak inti yang disebut PKO atau *palm kernel oil*.

Dari beberapa pengertian, diambil kesimpulan bahwa perkebunan kelapa sawit adalah suatu usaha pertanian atau perkebunan yang produk utamanya menghasilkan minyak mentah dari kelapa sawit, yang bentuk produknya berasal dari buah sawit yang diolah menjadi minyak mentah.

## 2.2 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan karyawan dengan mencapai hasil (output), terutama melihat dari sisi kuantitasnya. Tingkat produktivitas setiap karyawan bisa berbeda, bisa tinggi atau pun bisa juga rendah, tergantung pada tingkat kegigihan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Tjutju dan Suanto yang dikutip dalam (Pomalingo, dkk, 2013) menjelaskan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongrit atau produk yang dihasilkan oleh individu atau pun kelompok selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Maka semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi, sehingga dapat diartikan sebagai ratio antara hasil karya nyata (output) dalam bentuk barang dan jasa dengan masukkan (input) yang sebenarnya.

Menurut dewan produktivitas nasional dikutip dalam buku Triyono yang menjelaskan bahwa produktivitas adalah sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini. Produktivitas memiliki 2 dimensi diantaranya: Pertama, efektivitas mengarah pada *job performance* yang maksimal sehingga mencapai target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Kedua, efisiensi berkaitan dengan upah yang membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan itu dilaksanakan, sehingga produktivitas seorang karyawan biasanya terwujud sebagai prestasi karyawan dilingkungan kerjanya (Kartawan, dkk, 2018).

Menurut Sudomo dikutip dalam (Waluyo, 2008) produktivitas ialah rasio dari apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan faktor produksi yang digunakan (input), produktivitas mengikut sertakan pedayagunaan sumber daya manusia, keterampilan barang modal, teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber lain yang mengarah pada pengembangan serta peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat melalui konsep produktivitas total. Produktivitas menjadi kekuatan serta pendorong untuk mewujudkan kualitas hidup, pertumbuhan ekonomi, dan kemajuan sosial yang pada hakekatnya merupakan sasaran pembangunan nasional. Dengan arti lain, produktivitas mendorong pertumbuhan yang merupakan dari kemajuan. Gross Domestic Bruto (GDB) yang merupakan alat ukur suatu negara sedangkan untuk perorangan diukur dengan jam kerja (*input per man hour*).

Secara global atau umuma produktivitas bisa dikatakan sebagai hasil dari kegiatan atau pekerjaan yang telah dilakukan dengan seluruh sumber daya yang

digunakan untuk menghasilkan sesuatu yang ingin dicapai (Fikrman dan Herdiansyah, 2016). Dari beberapa defenisi yang saya kutip bahwa produktivitas kerja adalah sebuah hasil yang diperoleh dari suatu perbandingan Hasil kinerja yang baik dari karyawan baik itu evektif atau efisien sehingga dapat membantu mendorong karyawan untuk tetap dinamis, kreatif dan inovatif.

### **2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Adapun Tiffin dan Cormick (Soetrisno, 2009), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja ialah umur, tingkat pendidikan formal, jumlah tanggungan, lama bekerja, dan premi.

#### **Umur**

Secara fisik, kemampuan bekerja diukur dengan usia/umur, artinya orang yang berada dalam usia kerja dianggap mampu bekerja. Kelompok penduduk dalam usia kerja tersebut dinamakan tenaga kerja atau manpower (Simanjuntak, 1985).

Sumber Daya Manusia yang tergolong sebagai tenaga kerja (manpower) adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) yang memiliki kemampuan untuk mengeluarkan usaha tiap satuan waktu guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk orang lain (Idris, 2016).

#### **Tingkat Pendidikan Formal**

Pendidikan dan latihan merupakan faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan latihan tidak saja menambah pengetahuan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja (Idris, 2016).

Hubungan pendidikan dengan produktivitas kerja dapat tercermin dalam tingkat penghasilan. Pendidikan yang lebih tinggi mengakibatkan produktivitas kerja yang lebih tinggi dan memungkinkan penghasilan yang lebih tinggi juga (Idris, 2016).

### **Jumlah Tanggungann**

Tanggungann adalah orang atau orang-orang yang masih berhubungan keluarga atau masih dianggap berhubungan keluarga serta hidupnya pun ditanggung (Halim, 2005). Jumlah tanggungann adalah banyaknya jumlah jiwa (anggota rumah tangga) yang masih menempati atau menghuni satu rumah dengan kepala rumah tangga, serta masih menjadi beban tanggungann rumah tangga dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Hubungan jumlah tanggungann dengan produktivitas kerja karena semakin banyaknya responden mempunyai anak dan tanggungann, maka waktu yang disediakan responden untuk bekerja semakin efektif. Efektivitas waktu ini adalah berguna untuk meningkatkan penghasilan responden sendiri (Situngkir 2007).

### **Lama Bekerja**

Lama kerja adalah jangka waktu yang telah dilalui seseorang sejak menekuni pekerjaan. Lama kerja dapat menggambarkan pengalaman seseorang dalam menguasai bidang tugasnya. Pada umumnya, petugas dengan pengalaman kerja yang banyak tidak memerlukan bimbingan dibandingkan dengan petugas yang pengalaman kerjanya sedikit. Semakin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi maka akan semakin berpengalaman orang tersebut sehingga kecakapan kerjanya semakin baik.

Banyaknya pengalaman seseorang akan memperluas wawasannya, dengan demikian hal tersebut akan meningkatkan pengetahuan, kecerdasan, keterampilan dan perilakunya serta kepribadian seseorang terhadap hal-hal baru . Semakin lama dan intensifnya pengalaman kerja seseorang maka akan semakin besar kemungkinan orang tersebut akan menghasilkan barang dan jasa yang semakin banyak,beragam dan bermutu (Suroto, 1992).

### **Premi**

Sejauh ini belum ada kesepakatan baku dengan upah rill dan dengan peroduktivitas tenaga kerja. Kalau produktivitas tenaga kerja meningkat maka output juga diharapkan meningkat (demikian juga dengan tingkat laba perusahaan). Dengan meningkatnya laba perusahaan, diharapkan upah yang dibayarkan juga meningkat (Hikam, 1997).

Premi adalah imbalan yang diperoleh pekerja apabila telah melampaui batas ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan Premi ini diberikan agar karyawan dapat memotivasi dirinya untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi (Panggabean, 2002). Jadi, semakin tinggi premi yang diterima, maka semakin tinggi produktivitas kerja. Dengan demikian premi berhubungan positif terhadap produktivitas kerja.

Menurut Anoraga dalam Busro (2018) Bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh faktor umur, lamabekerja, jumlah anggota, jenis kelamin, dan status buruh, produktivitas juga dipengaruhi oleh lingkungan sebuah perkebunan yang ingin memperoleh produksi dalam kualitas dan kuantitas yang tinggi, maka perusahaan menciptakan lingkungan yang optimal untuk para pekerjanya.

Produktivitas kerja pemanen kelapa sawit dipengaruhi oleh usia, tingkat pendidikan formal, jumlah tanggungan, dan premi.

- a. Usia Pemanen atau umur adalah usia responden saat penelitian dilakukan (tahun). Umur mempengaruhi kemampuan fisik dan cara berfikir seseorang karyawan. Secara umum dapat dikatakan bahwa karyawan yang berusia muda dan sehat fisik maupun mentalnya akan memiliki kemampuan fisik dan produktivitas yang lebih tinggi.
- b. Tingkat pendidikan akan berpengaruh terhadap cara berpikir dalam pengambilan keputusan serta perilaku pemanen kelapa sawit. Pemanen kelapa sawit yang menempuh pendidikan tinggi maka cara berpikirnya akan lebih maju, dengan demikian perbuatannya akan semakin baik dan secara sadar akan memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Jenjang pendidikan merupakan suatu jenjang pendidikan yang pernah dicapai secara formal yang diukur dalam satuan tahun (Bindrianes, dkk, 2017)
- c. Jumlah tanggungan keluarga adalah jumlah anggota keluarga yang masih dalam tanggungan kepala keluarga (orang). Jumlah tanggungan keluarga yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua orang yang tinggal dalam satu rumah atau jumlah jiwa yang kebutuhan fisik dan batinnya menjadi tanggungan buruh. Besarnya jumlah tanggungan keluarga akan mendorong buruh untuk bekerja lebih giat guna memenuhi kebutuhan hidup anggota keluarga tersebut (Fikriman dan Herdiansyah, 2016).
- d. Lama Bekerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja di suatu tempat. Kurun waktu tersebut dimulai dari seseorang bekerja menjadi karyawan di suatu perusahaan hingga jangka waktu tertentu. Semakin lama

seorang pemanen bekerja maka pengalaman yang diperoleh akan semakin banyak sehingga tingkat keterampilan dan kecakapan dalam memanen pada kelapa sawit akan semakin meningkat.

- e. Premi adalah imbalan yang diperoleh pekerja atau karyawan apabila telah melampaui batas ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan, premi ini diberikan agar karyawan dapat memotivasi dirinya untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi. Semakin tinggi premi yang diterima, maka semakin tinggi produktivitas kerja (Nugraha, 2019).

### 2.2.2 Pengukuran Produktivitas Kerja

Produktivitas menurut (Putti, 2010) adalah suatu tingkat perbandingan antara besarnya keluaran dengan besarnya masukan. Dengan demikian hal ini menjelaskan kepada kita kuantitas keluaran yang dapat dihasilkan dari sejumlah masukan tertentu. Hubungan ini dapat digambarkan sebagai persamaan sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Keluaran (Output)}}{\text{Masukan (Input)}}$$

Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik perorangan/ per-orang atau per jam kerja orang diterima secara luas, namun dari sudut pandangan/ pengawasan harian, pengukuran-pengukuran tersebut pada umumnya tidak memuaskan, dikarenakan adanya variasi dalam jumlah yang diperlukan untuk memproduksi satu unit produk yang berbeda. Oleh karena itu, digunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengeluaran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang biasanya diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang terpercaya yang bekerja menurut pelaksanaan standar (Sinungan, 2007).

Produktivitas kerja merupakan masalah yang penting dalam industri dan menentukan kelangsungan usaha suatu perusahaan. Dua aspek vital dari produktivitas adalah efisiensi yang berkaitan dengan berbagai masukan tersebut dikombinasikan atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan dan efektifitas yang berkaitan dengan suatu kenyataan apakah hasil - hasil yang diharapkan atau tingkat keluaran itu dapat tercapai. Sehingga, produktivitas kerja sangat tergantung dari sumber daya manusia yang bekerja dan memiliki ruang lingkup yang lebih baik (Namira, 2018).

Pengukuran produktivitas ini mempunyai peranan yang sangat penting untuk mengetahui produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Dengan adanya pengukuran produktivitas dapat diketahui produktivitasnya menurun atau meningkat untuk selanjutnya perusahaan menentukan kebijakan yang tepat apabila produktivitasnya menurun maupun memberikan penghargaan apabila produktivitasnya meningkat secara intensif (Halimah, 2014).

### **2.2.3 Peningkatan Produktivitas**

Bahwa dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan faktor esensial dalam menciptakan pertumbuhan ekonomi, karena produktivitas tenaga kerja mencerminkan efisiensi dan kemajuan teknologi. Sebagai pencerminan kemajuan teknologi, peningkatan produktivitas tenaga kerja seringkali dianggap bersifat mereduksi kesempatan kerja. Menurut Bellante dan Jackson (2000) mengemukakan bahwa produktivitas akan mengalami peningkatan jika tenaga kerja mengalami peningkatan, peningkatan tenaga kerja akan menurunkan jumlah tingkat pengangguran dan apabila produktivitas mengalami penurunan maka tenaga kerja juga akan mengalami penurunan (Putri, 2020). Kesempatan utama

dalam meningkatkan produktivitas manusia terlatak pada kemampuan individu, sikap individu dalam bekerja.

#### **2.2.4 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam setiap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan sisi efektif atau emosi. Seperti yang di kemukakan oleh Martoyo (2000), bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu, antara nilai balas jasa kerja pegawai dan organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang di inginkan oleh pegawai dan organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang di inginkan oleh pegawai yang bersangkutan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Kondisi kerja, artinya jika seluruh kebutuhan seseorang untuk bekerja terpenuhi baik itu dari bahan yang dibutuhkan ataupun dari lingkungan yang menunjang maka kepuasan kerja akan terjadi.
2. Peraturan, budaya serta karakteristik yang ada dalam organisasi tersebut, yang jika peraturan dalam menjalankan pekerjaannya dapat mendukung terhadap pekerjaannya maka karyawan atau para pekerja akan merasakan kepuasan kerja.
3. Kompensasi dari pekerjaannya yang seimbang dengan pekerjaan yang telah ia lakukan.
4. Efisiensi kerja, dalam hal ini dikaitkan dengan kemampuan seseorang dalam pekerjaannya, sehingga apabila kepuasan kerja itu ada salah satunya adalah dengan bekerja sesuai dengan kemampuan masing-masing.

5. Peluang promosi, yaitu di mana adanya suatu peluang untuk mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja seseorang dimana diberikan jabatan dan tugas yang lebih tinggi dan disertai dengan kenaikan gaji. Promosi ini sangat mempengaruhi kepuasan kerja dapat dihargai dengan dinaikan posisinya disertai gaji yang akan diterimanya.
6. Rekan kerja atau partner kerja, kepuasan kerja akan muncul apabila dalam suatu organisasi terdapat hubungan yang baik. Misalnya anggota kerja mempunyai cara atau sudut pandang atau kebiasaan yang sama dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga dalam bekerja juga tidak ada hambatan karena terjalin hubungan yang baik.

### **2.3 Tenaga Kerja dan Karyawan Pemanen**

Menurut Dumairy (Administrator, 2019) yang tergolong sebagai tenaga kerja adalah penduduk yang mempunyai umur didalam batas usia kerja. Tujuan dari pemilihan batasan umur tersebut, supaya definisi yang diberikan dapat menggambarkan kenyataan sebenarnya. Menurut Simanjuntak (2001) tenaga kerja adalah penduduk yang mencakup sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga, pencari kerja, bersekolah dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut kerja. Menurut Mulyadi menjelaskan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.

Menurut Sumarsono merupakan semua orang yang bersedia untuk sanggup bekerja yang diartikan sebagai semua orang yang melakukan kegiatan pekerjaan untuk diri sendiri atau orang lain. Menurut Undang-Undang Nomor : 14 Tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja, menjelaskan apa yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang dapat melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi suatu kebutuhan masyarakat (Ahmad, 2021). Tenaga kerja merupakan peran dalam penentuan mutu dan kualitas buah. Kesalahan akibat kelalaian tenaga kerja panen, misalnya kesalahan pemetikan kelapa sawit saat panen seperti memotong buah mentah, meninggalkan buah lepas disekitar pokok dan tempat pengumpulan hasil (TPH), kesalahan saat pengangkutan tandan buah segar (TBS) menuju TPH dan kesalahan ketika melempar tandan ke alat transportasi yang menyebabkan mutu kelapa sawit berkurang. Pengukuran produktivitas tenaga kerja dilapangan perlu dilakukan guna mengetahui tolak produktivitas yang telah dicapai. Faktor penentu produktivitas kerja perlu diketahui sebab menentukan bentuk kebijakan yang dapat dilakukan perusahaan. Pengolahan tenaga kerja yang baik dapat mengurangi tingkat kesalahan tenaga kerja panen kelapa sawit dan meningkatkan produktivitas kerja sehingga kualitas kelapa sawit yang dihasilkan menjadi baik dan memudahkan pencapaian tujuan perusahaan (Afifah dan Lubis, 2016).

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dibentuk untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan sehingga dapat menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Penelitian Nugraha (2019), menyatakan bahwa variabel produktivitas karyawan pemanen kelapa sawit mampu dijelaskan oleh variabel umur, lama pendidikan formal, jumlah tanggungan, gaji, dan premi. Untuk melihat pengaruh umur, lama pendidikan formal, jumlah tanggungan, gaji, dan premi dapat dilihat dari hasil pengujian secara serempak yang dilakukan dengan uji F-hitung sebesar 18,129 dengan signifikansi 0,000 pada tingkat  $\alpha=0,05$ . Dimana umur berpengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan pemanen kelapa sawit, karena bertambahnya umur karyawan akan menurunkan kemampuan fisik dan berpikir petani, jika dilihat dari lama pendidikan yang berpengaruh positif terhadap karyawan pemanen dimana lama pendidikan formal tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit, sedangkan jumlah tanggungan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan pemanen karena tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas karyawan pemanen kelapa sawit, bila dilihat dari gaji yang berpengaruh positif karena tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas karyawan pemanen kelapa sawit sama halnya dengan faktor premi di PT. Perkebunan Nusantara II Kabupaten Deli Serdang.

Selanjutnya penelitian Nainggolan, dkk. (2012), yang menyatakan bahwa hasil estimasi produktivitas tenaga kerja pemanen sawit di PT. Bio Nusantara Teknologi Bengkulu dengan persamaan regresi berganda diperoleh persamaan  $Y=18,216+2,604 X_1+5,375 X_2+1,006 X_3-00,809 X_4+2,056 X_5$ . Nilai intersef

menunjukkan bahwa tanpa adanya variabel-variabel bebas seperti umur pemanen, jumlah tanggungan keluarga, pendidikan formal, umur tanaman, dan pengalaman kerja, maka produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit akan menurun. Dilihat dari uji signifikansi memperlihatkan bahwa F-hitung (81,52) lebih besar dari F-tabel (2,26), dengan rata-rata produktivitas atau premi produksi tenaga pemanen sawit pada Bio Nusantara Teknologi Bengkulu adalah 130,314 Kg perhari. Apabila lahan dengan kemiringan yang curam dan pohon sawitnya tinggi dengan tanaman umur 24 tahun, maka perusahaan menetapkan basis panen sebesar 650 Kg perhari dikarenakan kebijakan dari perusahaan kondisi lahan yang curam dan pohon tinggi yang lebih beresiko dari pada lahan yang datar.

Penelitian Setiawati, dkk (2019), menyatakan bahwa premi, usia, jumlah tanggungan, dan pengalaman bekerja yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit di PT. Perkebunan Nusantara VI unit usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo, yang diolah menggunakan persamaan regresi berganda yang diperoleh;  $Y=12.671+0,666 X_1-0,251 X_2+0,219 X_3-0,062 X_4$ . Secara parsial faktor premi dan faktor jumlah tanggungan memberikan pengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit dilihat pada nilai T-hitung premi  $7.562 > T\text{-tabel } 0,000$  dan T-hitung jumlah tanggungan  $2.532 > T\text{-tabel } 0,013$ , sedangkan faktor usia dan faktor pengalaman bekerja di berpengaruh secara nyata terhadap produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit di PT. Perkebunan Nusantara VI unit usaha Rimbo Satu Kabupaten Tebo.

Berdasarkan penelitian Bindrianes, dkk (2017), menyatakan bahwa umur tenaga kerja panen, lama pendidikan, masa kerja, jarak tempuh, jumlah tanggungan keluarga, dan status tenaga kerja yang mempengaruhi tingkat

produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit, yang terbentuk dari hasil analisis persamaan linier berganda diperoleh  $Y=853.417-0,034 X_1+2.878 X_2+55.780 X_3+9.471 X_4+27.189 X_5-695.260 D+e$  diperoleh data tenaga kerja dengan nilai adjusted  $R^2$  sebesar 0,150 atau 15%. Hasil perhitungan F-hitung sebesar 1.882 dan F-tabel 2.508 ( $F\text{-hitung} \leq F\text{-tabel}$ ). Maka didapat hasil faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit secara parsial dipengaruhi oleh status tenaga kerja, sedangkan umur, lama pendidikan, masa kerja, jarak tempuh, jumlah tanggungan keluarga tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit di PTPN VI Jambi.

Berdasarkan penelitian AfifahdanIskandar (2019), menyatakan bahwa analisis regresi linear berganda secara parsial didapatkan bahwa tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, dan umur tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja panen, sedangkan lama kerja berpengaruh secara signifikan. Tetapi apabila di uji dengan menggunakan regresi secara simultan menunjukkan tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, umur dan lama kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja panen. Berdasarkan analisis regresi linear berganda nilai F sebesar 3,47 sedangkan nilai P sebesar 0,012 yaitu  $P < 0,05$  sehingga variabel bebas secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja panen di Kalimantan Timur.

## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan oleh peneliti di PT. PLB Astra Agro Lestari Tbk Kecamatan Singkil Utara, Kabupaten Aceh Singkil, Provinsi Aceh. Dalam penentuan daerah penelitian, peneliti melakukan secara *purposive*. (sengaja) berdasarkan dari pertimbangan tertentu. Adapun pertimbangan dalam penentuan lokasi penelitian adalah Kebun Lembah Bhakti yang memiliki luas lahan cukup luas yang terdiri dari 9 afdeling dengan jumlah karyawan pemanen yang cukup banyak. Adapun waktu penelitian dilakukan pada Juli 2022 s/d November 2022.

**Tabel 7. Jumlah Karyawan Pemanen PT. PLB Astra Agro Lestari Tbk**

No	Nama Afdeling	Jumlah Karyawan Pemanen (orang)
1	Afdeling OA	24
2	Afdeling OB	28
3	Afdeling OC	7
4	Afdeling OD	6
5	Afdeling OE	21
6	Afdeling OF	19
7	Afdeling OG	25
8	Afdeling OH	21
9	Afdeling OI	27
<b>TOTAL</b>		<b>178</b>

*Sumber: PT. PLB Astra Agro Lestari, (2022)*

Berdasarkan pada Tabel 6 bahwasannya PT. PLB Astra Agro Lestari memiliki 9 afdeling yang terdiri dari afdeling OA, OB, OC, OD, OE, OF, OG, OH, OI dengan jumlah karyawan pemanen sekitar 178 orang.

### 3.2 Metode Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono dikutip dalam (Hasibuan, 2020) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas

dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian yang dilaksanakan di PT. PLB Astra Agro Lestari Tbk Kecamatan Singkil Utara, Kabupaten Aceh Singkil, Provinsi Aceh. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi merupakan seluruh karyawan pemanen kelapa sawit yang berada di PT. PLB Astra Agro Lestari Tbk yang berjumlah 178 orang. Menurut Winarno dikutip dalam (Maruli, 2018) menjelaskan bahwa bila populasi dikatakan cukup homogen terhadap populasi dibawah 100 dapat digunakan sampel sebesar 50% dan apabila sampel diatas 100 maka besarnya sampel diatas 15% dan sampel manusia hendaknya diatas 30 orang besarnya.

Menurut Sugiyono dikutip dalam (Hasibuan, 2020) sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode jenuh berdasarkan pada ketentuan yang mengatakan bahwa: Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus. Berdasarkan pernyataan diatas maka jumlah petani kelapa sawit yang diambil untuk dijadikan sebagai sampel adalah sebanyak 15% atau sebesar 30 orang dari jumlah populasi yang ada, yang dipilih dengan menggunakan metode *simple random sampling* atau metode acak sederhana, yang pelaksanaanya dilakukan secara undian.

**Tabel 8. Jumlah Populasi dan Sampel Karyawan Pemanen PT. PLB Astra Agro Lestari Tbk Berdasarkan Afdeling**

No	Nama Afdeling	Populasi	Jumlah / Ditetapkan	Sampel
1	Afdeling OA	24	15%	4
2	Afdeling OB	28	15%	5
3	Afdeling OC	7	15%	1
4	Afdeling OD	6	15%	1
5	Afdeling OE	21	15%	3
6	Afdeling OF	19	15%	3
7	Afdeling OG	25	15%	5
8	Afdeling OH	21	15%	3
9	Afdeling OI	27	15%	5
<b>TOTAL</b>		<b>178</b>		<b>30</b>

Sumber: Analisis Data Primer, (2022)

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwasanya jumlah populasi dari 9 afdeling berjumlah 178 orang, dengan menggunakan metode acak sederhana populasi 178 orang x 15% sehingga didapat 30 sampel.

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuisisioner terhadap responden yaitu karyawan panen PT. PLB Astra Agro Lestari Tbk Kabupaten Aceh Singkil, sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari PT . PLB Astra Agro Lestari Tbk, studi kepustakaan, buku-buku, dan instansi terkait.

Penelitian ini menggunakan metode survei, menurut Nazir bahwa metode survei adalah penyelidikan yang dilakukan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala yang ada dan mencari keterangan secara faktual. Penelitian dilakukan dengan diantaranya;

- a. Observasi merupakan salah satu metode pengumpulan data dengan cara mengamati atau meninjau secara cermat dan langsung ditempat penelitian dimana untuk mengetahui kondisi yang terjadi sehingga dapat membuktikan kebenaran dari hasil penelitian yang dilakukan.
- b. Wawancara merupakan salah satu metode pengumpulan data dengan melakukan percakapan atau komunikasi dengan seseorang yang diperlukan untuk dimintai keterangan atau pendapatnya mengenai suatu hal yang ingin kita diteliti.
- c. Pengisian kuisisioner yang akan disebarkan kepada responden. Kuisisioner adalah cara pengumpulan informasi dalam jumlah besar yang relatif murah, cepat, dan efisien. Kuisisioner dapat dengan mudah mendapatkan data dari sampel orang banyak, kuisisioner berupa daftar pertanyaan kepada responden baik secara langsung maupun tidak langsung.
- d. Pengumpulan data sekunder merupakan pengumpulan data yang sudah diolah terlebih dahulu dan baru didapatkan oleh peneliti dari sumber yang lain sebagai tambahan informasi seperti : buku, jurnal, publikasi pemerintah, situs, atau sumber lain yang mendukung.

Penelitian dilakukan dengan melibatkan beberapa karyawan pemanen kelapa sawit atau individu yang dijadikan responden, sehingga memerlukan responden dalam jumlah yang cukup agar validitas temuan tercapai dengan baik. (Maruli, 2018).

### 3.4 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini untuk masalah (I), dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif untuk mengamati tingkat produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit. Produktivitas dihitung dari perbandingan output dan input, dimana output adalah produksi tenaga kerja pemanen kelapa sawit (kg) dan input adalah lama bekerja (HKP).

Untuk masalah (II), dianalisis dengan metode analisis regresi linear berganda dengan alat bantu SPSS 22.0 untuk melihat pengaruh faktor usia (X1), tingkat pendidikan formal (X2), jumlah tanggungan (X3), lama bekerja (X4), dan premi (X5) terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di daerah penelitian. Model regresi yang digunakan menurut Gujarati (Abdiyani, dkk, 2019) adalah dengan menggunakan rumus metode regresi yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Y : Produktivitas tenaga kerja pemanen (Kg/HKP/Bulan)

X<sub>1</sub> : Umur pemanen (tahun)

X<sub>2</sub> : Tingkat pendidikan formal (tahun)

X<sub>3</sub> : Jumlah tanggungan (orang)

X<sub>4</sub> : Lama Bekerja (tahun)

X<sub>5</sub> : Premi (Rp)

a : Konstanta atau intersef

b : Koefisien regresi

e : Faktor kesalahan

### 3.5 Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

#### 3.5.1 Uji Normalitas

Tujuan dari Uji Normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng (*bell shaped*). Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng kekiri atau ke kanan. Adapun kriteria pengujian seperti; angka signifikansi (SIG) > 0,05, maka data berdistribusi normal sedangkan apabila angka signifikansi (SIG) < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

### 3.6 Uji Kesesuaian Model (*Test of Goodness of Fit*)

#### 3.6.1 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan baik kemampuan X menerangkan Y. Sebaliknya jika R<sup>2</sup> semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

#### 3.6.2 Uji Serempak (Uji F)

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi berganda dihitung dengan rumus sebagai berikut yaitu :

Nilai F-hitung dapat diperoleh dengan rumus:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2(n-k-1)}{k(1-R^2)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independent

N = Jumlah sampel

R<sup>2</sup> = Koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel.

Dalam penelitian ini dilakukan uji  $F_{hitung}$  untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas (independen variabel =  $X_i$ ) terhadap variabel terikat (dependen variabel = Y) secara bersama-sama atau pengujian kesesuaian model.

### 3.6.3 Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel terikat (Yunus,2020). Pengujian parsial regresi dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel yang lain itu konstan. Apabila  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$ , maka hipotesis di terima, dengan menggunakan rumus cara mencari  $t_{tabel}$   $t(a/2; n-k-1)$ .

### 3.7 Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Produktivitas tenaga kerja (Y): Produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dari peranan tenaga kerja per satuan waktu. Produktivitas tenaga kerja ini diukur dalam kg/HKP/bulan
2. Umur ( $X_1$ ) Umur adalah usia tenaga kerja pemanen (tahun)
3. Tingkat pendidikan formal ( $X_2$ ) Pendidikan adalah tahun sukses pendidikan formal (SD, SMP sederajat, SMA sederajat dan pendidikan tinggi) yang telah diselesaikan oleh tenaga kerja, yang diukur dalam satuan tahun (thn).

4. Jumlah tanggungan ( $x_3$ ) adalah jumlah anggota keluarga yang masih dalam tanggungan kepala keluarga (orang). Jumlah tanggungan keluarga yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua orang yang tinggal dalam satu rumah atau jumlah jiwa yang kebutuhan fisik dan batinnya menjadi tanggungan buruh.
5. Lama Bekerja ( $X_4$ ) merupakan masa kerja yang telah ditempuh karyawan pemanen dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai pemanen kelapa sawit.
6. Premi ( $X_5$ ) adalah pendapatan yang diperoleh pekerja apabila hasil pekerjaan telah melampaui batas ketentuan yang telah ditetapkan/basis borong (Rp/bulan).
7. Karyawan Pemanen adalah karyawan tetap yang bekerja di PT. PLB Astra Agro Lestari Tbk dan melakukan kegiatan memotong tandan buah segar kemudian mengutip tandan dan brondolan yang berceceran di dalam dan diluar piringandan menyusun tandan buah di tempat pengumpulan hasil (TPH)

## BAB V

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Uji Asumsi Klasik

##### 5.1.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas dilakukan untuk melihat *error term* terdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Dalam pengujian tersebut, jika nilai signifikansi lebih besar dari nilai  $\alpha = 0,05$ , maka model tidak melanggar asumsi normalitas. Hasil pengujian pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 14.

**Tabel 14. Hasil Uji Asumsi Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	71,98984747
Most Extreme Differences	Absolute	,127
	Positive	,127
	Negative	-,058
Test Statistic		,127
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

*Sumber : Hasil uji normalitas dengan SPSS, 2022*

Dari Tabel 14 diatas dapat dilihat nilai signifikansi pada uji tersebut sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari nilai  $\alpha$  (0,05) seperti  $0,200 > 0,05$

sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pelanggaran asumsi normalitas pada model yang digunakan pada penelitian atau dapat disebut ditribusi normal.

## 5.2 Uji Kesesuaian (*Goodness of Fit Test*)

### 5.2.1 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hal ini menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

**Tabel 15. Hasil Regresi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit**

Variabel	Koefisien Regresi	Thitung	Sig	Probabilitas eror
(Constant)	-6,948	-0,055	0,956	0,05
Umur (X1)	4,554	2,077	0,049	
Tingkat Pendidikan Formal (X2)	-21,671	-2,986	0,006	
Jumlah Tanggungan (X3)	-68,161	-3,219	0,004	
Lama Bekerja (X4)	9,523	2,082	0,048	
Premi (X5)	0,001	62,989	0,000	
R <sup>2</sup>	0,995			
Fhitung	975,819		0,000 <sup>b</sup>	

\*Berpengaruh Nyata

Sumber: Diolah dari lampiran 3

Dari Tabel 15. dapat dituliskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -6,948 + 4,554 X_1 - 21,671 X_2 - 68,161 X_3 + 9,523 X_4 + 0,001 X_5$$

Keterangan :

Y : Produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit (Kg / HKP / Bulan)

X1 : Umur (Tahun)

X2 : Tingkat Pendidikan Formal (Tahun)

X3 : Jumlah Tanggungan (Orang)

X4 : Lama Bekerja (Tahun)

X5 : Premi (Rp/Bulan)

Persamaan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Apabila variabel lain bernilai konstan maka Nilai Y akan berubah dengan sendirinya sebesar nilai konstanta yaitu -6,948.
- Apabila variabel lain bernilai konstan maka Nilai Y akan berubah sebesar 4,554setiap satu satuan X1.
- Apabila variabel lain bernilai konstan maka Nilai Y akan berubah sebesar -21,671setiap satu satuan X2.
- Apabila variabel lain bernilai konstan maka Nilai Y akan berubah sebesar -68,161setiap satu satuan X3.
- Apabila variabel lain bernilai konstan maka Nilai Y akan berubah sebesar 9,523setiap satu satuan X4.
- Apabila variabel lain bernilai konstan maka Nilai Y akan berubah sebesar 0,001setiap satu satuan X5.

### 5.2.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

R Square merupakan kemampuan variabel bebas yang menerangkan terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai R square maka semakin besar kemampuan variabel bebas menjelaskan pada variabel terikat.

**Tabel 16. Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,998 <sup>a</sup>	,995	,994	79,13428

a. Predictors: (Constant), Premi, Tingkat Pendidikan Formal, Umur, Lama Bekerja, Jumlah Tanggungan

Sumber : Hasil uji validitas dengan SPSS, 2022

Dari tabel 16 diperoleh  $R^2$  sebesar 0,995 yang berarti 99,5% variabel terikat yaitu produktivitas karyawan pemanen kelapa sawit dapat dijelaskan oleh

variabel umur (X1), tingkat pendidikan formal (X2), jumlah tanggungan (X3), lama bekerja (X4), dan premi (X5) dan sisanya dari  $100\% - 99,5\% = 0,5\%$  dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

### 5.2.3 Uji F (Uji Serempak)

Uji f digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 17. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	30554025,1	5	6110805,02	975,819	,000 <sup>b</sup>
1 Residual	150293,606	24	6262,234		
Total	30704318,71	29			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Premi, Tingkat Pendidikan Formal, Umur, Lama Bekerja, Jumlah Tanggungan

*Sumber : Hasil uji validitas dengan SPSS, 2022*

Dari tabel 17 dapat diketahui bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 975,819 dengan signifikansi sebesar 0,000 pada tingkat  $\alpha = 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi F lebih kecil dari nilai probabilitas ( $0,000 < 0,05$ ), maka hipotesis pada variabel umur (X1), tingkat pendidikan formal (X2), jumlah tanggungan (X3), lama bekerja (X4), dan premi (X5) secara serempak berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit.

### 5.2.4 Uji t (Uji Parsial)

Uji t yaitu menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan nilai kritis sesuai dengan tingkat signifikan yang digunakan 0,05.

**Tabel 18. Hasil Uji t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-6,948	125,352		-,055	,956
(X1) Umur	4,554	2,192	,033	2,077	,049
(X2) Tingkat Pendidikan Formal	-21,671	7,257	-,045	-2,986	,006
(X3) Jumlah Tanggungan	-68,161	21,177	-,054	-3,219	,004
(X4) Lama Bekerja	9,523	4,574	,033	2,082	,048
(X5) Premi	,001	,000	1,005	62,989	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil uji validitas dengan SPSS, 2022

Uji t yang dikenal dengan uji parsial adalah pengujian untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (X) produktivitas dan variabel terikat (Y) dengan cara membandingkan antara  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi tertentu. Apabila  $t_{hitung}$  lebih besar  $t_{tabel}$ , maka hipotesis di terima, dengan menggunakan rumus cara mencari  $t_{tabel}$   $t(a/2; n-k-1)$ . Berdasarkan data pada tabel diatas, maka hasil pengujian hipotesis yang diperoleh adalah sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Umur Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pemanen di PT. PLB Astra Agro Lestari Tbk

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel umur (X1) adalah 2,077. Dengan demikian dapat dikatakan  $t_{hitung} 2,077 > t_{tabel} 2,045$  artinya variabel umur (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,049 pada tingkat  $\alpha = 0,05$ . Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0,049 < 0,05$ ) yang berarti variabel umur secara parsial berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di daerah penelitian.

**2. Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal (X2) Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pemanen di PT. PLB Astra Agro Lestari Tbk**

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel tingkat pendidikan formal (X2) adalah -2,986 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 pada tingkat  $\alpha$  ( $0,006 < 0,05$ ). Dengan demikian dapat dikatakan  $t_{hitung} -2,986 < t_{tabel} 2,045$  artinya variabel tingkat pendidikan formal (X2) memiliki pengaruh nyata secara negatif terhadap produktivitas kerjapemanen kelapa sawit di daerah penelitian.

**3. Pengaruh Jumlah Tanggungan (X3) Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pemanen di PT. PLB Astra Agro Lestari Tbk**

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel jumlah tanggungan (X3) adalah -3,219 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 pada tingkat  $\alpha$  ( $0,004 < 0,05$ ). Dengan demikian dapat dikatakan  $t_{hitung} -3,219 < t_{tabel} 2,045$  artinya variabel jumlah tanggungan (X3) memiliki pengaruh nyata secara negatif terhadap produktivitas kerja pemanen kelapa sawit di daerah penelitian.

**4. Pengaruh Lama Bekerja (X4) Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pemanen di PT. PLB Astra Agro Lestari Tbk**

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lama bekerja (X4) adalah 2,082. Dengan demikian dapat dikatakan  $t_{hitung} 2,082 > t_{tabel} 2,045$  artinya variabel lama bekerja (X4) memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,048 pada tingkat  $\alpha = 0,05$ . Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0,048 < 0,05$ ) yang berarti variabel lama bekerja secara parsial berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di daerah penelitian.

## 5. Pengaruh Premi (X5)Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pemanen di PT. PLB Astra Agro Lestari Tbk

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel premi (X5) adalah 62,989. Dengan demikian dapat dikatakan  $t_{hitung} 62,989 > t_{tabel} 2,045$  artinya variabel premi (X5) memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 pada tingkat  $\alpha = 0,05$ . Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) yang berarti variabel lama bekerja secara parsial berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di daerah penelitian.

### 5.3 Pembahasan

#### 5.3.1 Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit di PT. PLB Astra Agro Lestari Tbk

Menurut Tjutju dan Suanto yang dikutip dalam (Pomalingo, dkk, 2013) menjelaskan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongrit atau produk yang dihasilkan oleh individu atau pun kelompok selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Maka semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi, sehingga dapat diartikan sebagai ratio antara hasil karya nyata (output) dalam bentuk barang dan jasa dengan masukkan (input) yang sebenarnya. Sesuai dengan teori dari produktivitas yang peneliti kutip bahwa PT. PLB. Astra Agro Lestari dengan data yang ditemukan memiliki produksi tandan buah segar dengan rata-rata 56.051,91 kg/bulan, dengan produktivitas tenaga kerja setiap bulannya 2.261,48 (Lampiran 5). Nilai produksi didapat dari data karyawan pemanen 30 responden yang hitung berdasarkan

jumlah banyaknya seorang pemanen dalam mendapatkan buah sawit dalam per bulannya, sedangkan nilai produktivitas tenaga kerja didapat dari data karyawan nilai produksi dibagi dengan banyak harian kerja seorang pemanen. Bahwa seorang karyawan pemanen akan dinilai produktif apabila menghasilkan jumlah produksi yang lebih besar dari karyawan lainnya untuk satuan waktu yang sama. Dan dapat juga dikatakan bahwa karyawan menunjukkan tingkat produktivitas yang ditentukan dalam satuan waktu yang lebih singkat.

Kegiatan pemanenan yang dilakukan karyawan pemanen di PT. Astra pada tanaman kelapa sawit meliputi pekerjaan memotong TBS (Tandan Buah Segar) yang masak, memungut / mengumpulkan berondolan, dan mengangkut buah dari pohon ke TPH (Tempat Pengumpulan Hasil). Karyawan pemanen kelapa sawit di PT. Astra mulai apel kerja pada pukul 06.30 s/d 07.00 WIB. Dan mulai bekerja pada jam 07.00 s/d 14.30 WIB. Didalam memanen kelapa sawit, ada kriteria matang panen yang harus dipatuhi oleh seluruh pemanen di PT. Astra. Kriteria matang panen adalah persyaratan kondisi tandan yang telah ditetapkan untuk dapat dipanen. Proses pemanenan dimulai dari pemotongan pelepah, potong semua pelepah rapat dengan batang untuk panen berusia lebih dari 36 bulan atau 3 tahun sisakan 1 buah pelepah dibawah buah paling rendah. Kemudian pelepah disusun di gawangan mati yaitu tempat atau bagian di antara titik tanam yang digunakan sebagai areal rumpukan karena tidak dapat digunakan sebagai jalan. Selanjutnya pemotongan buah kelapa sawit yang matang, Buah matang panen ditunjukkan oleh minimal ada 5 buah berondolan jatuh alami di piringan. tangkai buah dipotong rapat dan jangan sampai terkena tandan. Kemudian TBS (Tandan

Buah Segar) dan berondolan yang sudah jatuh diangkut menggunakan angkong lalu dibawa dan diletakkan di TPH (Tempat Pengumpulan Hasil).

PT. Astra memiliki target produktivitas yaitu sebesar 1.200 Kg, dan untuk memotivasi pemanen dalam meningkatkan produktivitasnya, PT. Astra memberikan premi terhadap karyawan pemanen. Pemberian premi terhadap pemanen di PT. Astra dihitung perjanjang setelah pemanen tersebut melawati dari target produktivitas yang telah ditentukan perusahaan, dimana setiap janjangan buah sawit yang berat rata-ratanya 3 Kg diberikan premi sebesar Rp. 350, sedangkan untuk janjangan buah sawit yang berat rata-ratanya 10 Kg diberikan premi sebesar Rp. 1.250. Berdasarkan sistem panen dan sistem premi yang ditetapkan di PT. Astra maka hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja pemanen tinggi yaitu melebihi target dari produktivitas perusahaan. Hal ini dapat dilihat di Tabel 19.

**Tabel 19. Produktivitas Rata-Rata Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit di PT. PLB Astra Agro Lestari Tbk per bulan Juli**

Uraian	Rata-rata
Produksi per Bulan (kg/Bulan)	56.051,91
Curahan Tenaga Kerja per Bulan (HKP/Bulan)	24,93
Produktivitas Tenaga Kerja per Bulan (kg/HKP/Bulan)	2.261,48

Sumber : Data diolah dari (Lampiran 5)

Dari Tabel 19 dapat dilihat bahwa rata-rata produksi yang diperoleh karyawan adalah 56.051,91 kg/Bulan dengan penggunaan curahan tenaga kerja adalah 24,93 Kg/HKP/Bulan. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas yang dihasilkan setiap karyawan pemanen kelapa sawit tergolong tinggi. Tingginya produktivitas tenaga kerja pemanen hingga mencapai rata-rata 2.261,48 di **PT. PLB Astra Agro Lestari Tbk** dikarenakan adanya sikap hidup seorang

pemanen yang bersedia kerja keras serta mampu bekerja sama dan disiplin terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

### **5.3.2 Perbandingan dari Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dikutip dari Penelitian Nugraha (2019) yang menjadi perbandingan serta acuan peneliti dalam memenuhi tugas akhir peneliti bahwa Nugraha memiliki 5 variabel diantaranya umur, lama pendidikan formal, jumlah tanggungan, gaji dan premi yang telah diuji dengan hasil umur berpengaruh nyata pada produktivitas kerja sedangkan lama pendidikan formal, jumlah tanggungan, gaji dan premi tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja. Bila dibandingkan dengan penelitian peneliti yang menggunakan 5 variabel diantaranya; umur, tingkat pendidikan formal, jumlah tanggungan, lama bekerja, dan premi di PT. PLB. Astra Agro Lestari Kab. Aceh Singkil bahwa hasil yang peneliti dapatkan berdasarkan jawaban dari responden (karyawan pemanen) bahwa umur, lama bekerja, dan premi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja sedangkan tingkat pendidikan formal dan jumlah tanggungan menunjukkan tanda negatif yang berarti tidak memiliki pengaruh nyata terhadap produktivitas kerja.

### **5.3.3 Pengaruh Umur, Tingkat Pendidikan Formal, Jumlah Tanggungan, Lama Bekerja, Premi terhadap faktor Produktivitas Kerja Karyawan**

#### **1 Pengaruh Umur (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori (Jumliati, 2016) yang menyatakan bahwa semakin tinggi umur seseorang maka tingkat produktivitasnya makin tinggi, akan tetapi setelah titik umur tersebut terlewati maka produktivitasnya akan menurun seiring dengan bertambahnya umur. Dalam penelitian ini umur mempengaruhi produktivitas kerja dikarenakan kemampuan kerja keseluruhan

karyawan berbeda-beda dalam hal proses pemanenan dimana karyawan di PT. Astra memiliki rata-rata umur yang produktif diantara 27-36 tahun dengan jumlah karyawan 15 orang pemanen (50%) sehingga fisik yang mereka miliki lebih bagus dan kuat. Kemampuan kerja yang tercipta didasari dari etos kerja serta disiplin kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

## **2 Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Teori Lestari dalam Wirawan (2016) tingkat pendidikan formal merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi. Dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian Nugraha (2019) bahwa faktor tingkat pendidikan formal berpengaruh secara signifikan dan memiliki tanda koefisien negatif terhadap produktivitas kerja, ini disebabkan karena apabila seseorang yang memiliki pendidikan yang lumayan bagus tetapi tidak mendapatkan promosi untuk naik jabatan dia akan mengalami kejenuhan dalam bekerja, karena dia berpikir seseorang yang memiliki tingkat pendidikan yang lumayan bagus otomatis memiliki tingkat pemikiran dan pemahaman yang berbeda dari yang memiliki pendidikan rendah. Tetapi dalam PT. PLB Astra Agro Lestari yang dilihat adalah kemampuan karyawan panen dalam mencapai target bukan dari tingkat pendidikan karyawan panen di PT. PLB Astra Agro Lestari Tbk.

## **3 Pengaruh Jumlah Tanggungan (X3) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Hasil penelitian ini sesuai dengan Penelitian Fikrman dan Herdiansyah (2016) bahwa dimana pada penelitian ini jumlah tanggungan berpengaruh secara

negatif terhadap produktivitas kerja karyawan panen dikarenakan didalam suatu keluarga semakin banyaknya tanggungan otomatis semakin banyaknya kebutuhan ekonomi yang dikeluarkan setiap harinya, ini yang menyebabkan hasil uji t pada jumlah tanggungan memiliki tanda negatif pada koefisiennya disebabkan gaji yang diterima karyawan pemanen habis hanya untuk memunuhi kebutuhan sehari-hari tidak ada hasil gaji yang didapat untuk disimpan atau ditabungkan. jumlah tanggungan keluarga pada karyawan PT. PLB Astra Agro Lestari Tbk cukup banyak sehingga menyebabkan banyaknya pengeluaran yang dikeluarkan setiap keluarga. Jumlah tanggungan semakin banyak menekankan akan banyaknya pengeluaran untuk membiayai kebutuhan keluarganya.

Dimana PT. PLB Astra Agro Lestari sesuai dengan karakteristik sampel pada tanggungan dengan 2-3 tanggungan sebanyak 25 karyawan dengan persentase 83,33%.

#### **4 Pengaruh Lama Bekerja (X4) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori (Malik, 2016) yang menyatakan bahwa semakin berpengalaman seseorang pekerja maka bekerjanya pun lebih terampil sehingga membutuhkan jam kerja lebih pendek. Dalam penelitian ini pengalaman bekerja mempengaruhi produktivitas karena pengalaman bekerja akan membuat setiap tenaga kerja memiliki keterampilan dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukan. Yang mana tenaga kerja dengan pengalaman kerja yang banyak tidak memerlukan bimbingan dibandingkan dengan tenaga kerja yang sedikit, karena semakin lamanya seseorang bekerja maka semakin berpengalaman seseorang tersebut, sehingga kecakapan dalam bekerja akan semakin baik. Bahwa PT. PLB Astra Agro Lestari pada karakteristik

sampel lama bekerja paling lama berada pada tahun 6-10 tahun sebanyak 17 karyawan dengan persentase 56,67%.

## **5 Pengaruh Premi (X5) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Setiadi yang menyatakan besar kecilnya upah yang diberikan perusahaan kepada para pekerjanya akan mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan. Ada tidaknya pemberian insentif terhadap pekerja akan memberi pengaruh positif pada peningkatan produktivitas tenaga kerja. Dalam penelitian ini premi mempengaruhi produktivitas karena pemberian premi adalah bentuk apresiasi perusahaan kepada tenaga kerja pemanen yang telah sadar akan pentingnya produktivitas serta akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan untuk lebih lagi meningkatkan produktivitasnya. Bahwa PT. PLB Astra Agro Lestari pada karakteristik sampel premi paling tinggi berada pada Rp.1.000.000,- Rp.2.000.000,- dengan jumlah karyawan 12 karyawan dan Rp.2.000.000,- Rp.3.000.000,- dengan jumlah karyawan 11 karyawan.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

1. Rata-rata produktivitas yang dihasilkan tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT. PLB Astra Agro Lestari pada periode Juli II s/d September 2022 masuk kedalam kategori produktivitas tinggi, karena hasil panen kelapa sawit yang ditetapkan oleh perusahaan (basis) 1.200 Kg/hari tandan buah segar, dan karyawan telah melebihi dari target yang telah ditentukan oleh perusahaan dengan rata-rata 2.261,49 Kg/hari tandan buah segar kelapa sawit dari 30 sampel/karyawan pemanen kelapa sawit.

2. Uji F diperoleh bahwa umur, tingkat pendidikan formal, jumlah tanggungan, lama bekerja dan premi secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan dikarenakan nilai signifikansi uji F dibawah nilai probabilitas yaitu 0.05. Sedangkan berdasarkan uji t, umur, lama bekerja dan premi berpengaruh nyata karena nilai t-hitungnya lebih besar dibandingkan nilai t-tabel sedangkan variabel tingkat pendidikan formal dan jumlah tanggungan berpengaruh secara negatif karena nilai t-hitung nya lebih kecil dari nilai t-tabelnya terhadap produktivitas pemanen kelapa sawit di PT. PLB Astra Agro Lestari Tbk Kabupaten Aceh Singkil.

#### 6.2 Saran

##### 1. Kepada Perusahaan PT. PLB Astra Agro Lestari

Produktivitas tenaga kerja dapat didorong melalui peningkatan upah tenaga kerja sesuai dengan hasil kerja yang diperoleh dalam perusahaan.

Perusahaan diharapkan dapat memperhatikan upah dalam perusahaan agar karyawan tidak menurun produktivitasnya. Pemberian upah kepada para pekerja harus seiring dan sesuai dengan meningkatnya biaya hidup, sehingga kesejahteraan para pekerjanya juga meningkat.

## **2. Kepada Tenaga Kerja Pemanen di PT. PLB Astra Agro Lestari**

Tenaga kerja pemanen diharapkan mampu menciptakan pikiran atau ide-ide bagus yang dapat berguna untuk upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja sehingga lebih mengoptimalkan keterampilan dan kemampuan yang dimilikidalam meningkatkan produktivitas kerja agar dapat mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Mengoptimalkan sumber daya tenaga kerja dalam keluarga yang dapat membantu terutama untuk pemanen agar produksi yang dihasilkan lebih dari target dan meminimalisasikan denda untuk meningkatkan kualitas kerja.

## **3. Kepada Peneliti Selanjutnya**

Disarankan dapat meneliti mengenai produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit dengan menggunakan variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja dan motivasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdiyani, S., Ngapiyatun, S., dan Faradillah. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Pemanen Kelapa Sawit di Pt Alam Jaya Persada. *Jurnal Agriment* , 94.
- Afifah, S. N., dan Lubis, I. (2016). Faktor Penentu Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit. Kalimantan Timur. *Bul. Agrohorti*, 2 (4), 217.
- Ahmad. (2021). *Ketenagakerjaan Dan Masalah Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Diambil dari <http://www.gramedia.com/literasi/pengertian-ketenagakerjaan>. Dikutip pada Februari 20, 2022.
- Administrator. (2019). Tenaga kerja adalah, ini pengertian selengkapnya menurut ahli: <http://gaji.id/tenaga-kerja-adalah-ini-pengertian-selengkapnya-menurut-ahli/>. Dikutip pada Februari 20, 2022
- Bindrianes, S., Kemala, N., & Busyra, R. G. (2017). Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya Pada Unit Usaha Batanghari di PTPN VI Jambi. *Jurnal Agribisnis*, 10 (1), 78.
- Fikriman, & Herdiansyah, A. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Buruh Penen Buah Kelapa Sawit (Studi Kasus Pada Devisi I PT. Megasawindo Perkasa I Kecamatan Pelepat Kabaupaten Bungo). *Jurnal Agri Sains*, 1 (1).
- Firdaus, M. (2012). *Manajemen Agribisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, P. L. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen TBS/Tandan Buah Segar. *Skripsi*. Medan: Universitas Medan Area
- Juanda dan Sari, Anggia. 2019. Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja bagian produksi pada PT. Timbang Deli Indonesia Galang Deli Serdang. *Jurnal Agro Nusantara*. Vol. 2. No. 1. hal 21-24
- Jumliati. 2016. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Roti Maros di Kabupaten Maros. *Skripsi*. Makassar: Universitas Negeri Makassar.
- Kartawan, Marlina, L., & Susanto, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Insani*. Tasikmalaya: LPPM Universitas Siliwangi.
- Maruli, V. B. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit di PT. Agrindo Panca Tunggal Perkasa Kabupaten Sarolangun. *Skripsi*. Jambi: Universitas Batanghari.
- Malik, Nazaruddin. 2016. *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*. Malang : Universitas Muhamadiyah Malang.

- Nainggolan, R., Purwoko, A., & Yuliarso, M. Z. (2012). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Sawit Pada PT. Bio Nusantara Teknologi, Bengkulu. *Jurnal Agrisep*, 11 (1), 36.
- Nugraha, D. P. (2019). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pemanen Kelapa Sawit PT Perkebunan Nusantara II. *Skripsi*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Permatasari, Kurnia. 2022. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja pada PTPN VII Seluma. *Skripsi*. Bengkulu : Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu.
- Pomalingo, N., Rahmad, A., Kaawaon, S., Muda, L., Lamatenggo, N., Tohopi, R., et al. (2013). *Internasional Lidersion Convergence*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Prasetyo, E. (2019). *Landasan Teoritis*. Dipetik Februari 20, 2022, dari <http://repositori.unsil.ac.id>
- Putri, A. U. (2020). Analisis Faktor - Faktor yang Memengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus pada Usaha Roti Donat Eve Bakery di Palembang). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 11 (01), 42-43.
- Puwanto, Agung dan Budi Muhammad Taftazani. 2018 Pengaruh Jumlah Tanggungan Terhadap Tingkat Kesejahteraan Ekonomi Keluarga Pekerja K3L Universitas Padjajaran. *Jurnal Pekerjaan Sosial*, Vol. 1, No. 2, dalam <https://jurnal.unpad.ac.id>, diakses 11 Oktober 2022.
- Setiawati, Dina Ayu., Fikriman dan Isyaturriyadhah. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Penen Kelapa Sawit di PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Rimbo Satu (RIMSA). *Jurnal Cemara*, 16 (1), 31.
- Sihotang. (2017). *Tinjauan Pustaka*. Dipetik 23 Februari 2022, dari <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id>
- Simanjuntak, Payaman. (2001). Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta : LPFEUI.
- Simamora, A. W., Sayekti, W. D., & Situmorang, S. (2016). Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari. *Jurnal JIIA*, 4 (2), 153.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Waluyo, M. (2008). *Produktivitas untuk Teknik Industri*. Jawa Timur: Dian Samudra.
- Waseso, Nurcahyo, B., & Anggraini, D. (2013). *Manajemen SDM*. Jakarta: Universitas Gunadarma.

Wirawan. 2016. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat.

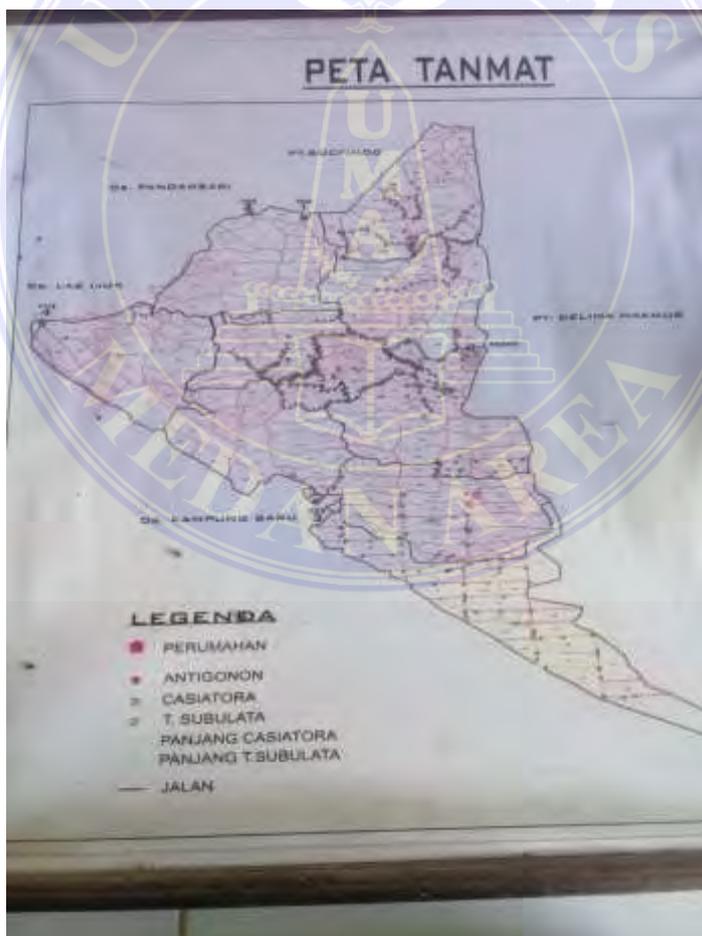
Yunus, P. L. (2020). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen TBS/ Tandan Buah Segar ( Di perkebunan Sawit Rakyat Desa hadundung Kecamatan Kota Pinang, Labuhanbatu Selatan, Sumatra Utara*. Fakultas Pertanian, Agribisnis. Medan: Universitas Medan Area.



### Lampiran 1. Jadwal Pelaksanaan Penelitian

No	Uraian Kegiatan	2022												2023
		Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Ags	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	
1	Pengajuan Judul	■												
2	Bimbingan Proposal		■	■	■	■								
3	Seminar Proposal						■							
4	Riset/penelitian							■	■					
5	Bimbingan Hasil								■					
6	Seminar Hasil									■	■			
7	Perbaikan Skripsi										■	■	■	■
8	Sidang											■	■	■

### Lampiran 2. Peta Lokasi Penelitian



### Lampiran 3. Kuisisioner

## KUISISIONER PENELITIAN

### FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PANEN KELAPA SAWIT PT. PLB ASTRA AGRO LESTARI TBK, KABUPATEN ACEH SINGKIL

Tanggal Wawancara :

Bapak/Ibu/Saudara/i yang terhormat, saya Reza Falefi Berutu (188220005), Prodi Agribisnis, Fakultas Pertanian, mahasiswa Universitas Medan Area sedang melakukan penelitian skripsi saya mengenai “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit PT. PLB Astra Agro Lestari TBK, Kabupaten Aceh Singkil”

Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuisisioner penelitian ini, partisipasi dari Bapak/Ibu/Saudara/i sangat berharga sebagai bahan masukan untuk proses pengambilan keputusan.

Petunjuk Pengisian Kuisisioner :

- Isilah daftar identitas yang telah diselesaikan.
- Bacalah setiap pertanyaan dengan teliti dan seksama.
- Isilah setiap pertanyaan dengan jujur dan sesuai keadaan anda.

#### Daftar Pertanyaan

1. Nama :
2. Umur : ( ) 17 – 26 tahun  
( ) 27 – 36 tahun  
( ) 37 – 46 tahun  
( ) 47 – 56 tahun  
( ) 57 keatas
3. Tingkat Pendidikan Formal : ( ) Tidak Tamat Sekolah  
( ) Tamatan SD

- ( ) Tamatan SMP  
( ) tamatan SMU  
( ) tamatan D3/S1
4. Jumlah Tanggungan : ( ) 0 orang  
( ) 1 orang  
( ) 2 orang  
( ) 3 orang  
( ) 4 orang
5. Lama Bekerja : ( ) 0 – 5 tahun  
( ) 6 – 10 tahun  
( ) 11 – 15 tahun  
( ) 16 – 20 tahun  
( ) 20 – keatas
6. Premi : ( ) 1.000.000 – 2.000.000  
( ) 2.000.000 – 3.000.000  
( ) 3.000.000 – 4.000.000  
( ) 4.000.000 – 5.000.000  
( ) 5.000.000 - keatas

#### Lampiran 4. Karakteristik Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit PT. PLB Astra Agro Lestari Kabupaten Aceh Singkil

Nama	Umur	Tingkat Pendidikan Formal	Jumlah Tanggungan	Lama Bekerja	Premi
Suherman	34	12	1	5	Rp 2.643.211
Rustan	35	12	3	6	Rp 1.793.170
Masliman Purba	42	6	3	12	Rp 1.991.570
Firman	45	6	2	8	Rp 3.877.545
Jono	51	9	2	10	Rp 1.566.143
Dedek Armansyah	32	6	2	12	Rp 1.991.570
Marincon Pasaribu	48	9	3	14	Rp 2.012.523
Selamet	40	6	3	9	Rp 2.008.474
Suriyamin	46	6	3	8	Rp 1.048.088
Adek Syahputra	32	9	2	10	Rp 2.105.875
Rudi Armansyah	29	9	1	3	Rp 2.051.568
Rinus Naibaho	34	9	3	14	Rp 2.347.305
Darlis	32	9	3	9	Rp 3.963.813
Sunardi	46	12	2	8	Rp 1.532.891
Samsul	34	12	1	8	Rp 1.511.236
Candra	28	9	3	7	Rp 3.677.545
Beni	33	12	2	17	Rp 3.919.297
Ali Nurhadi	39	6	2	8	Rp 1.334.720
Ganti Manik	45	9	2	14	Rp 2.357.791
Deminson	42	6	3	14	Rp 5.048.642
Raja Mauli	34	9	2	16	Rp 1.188.242
Arif	35	12	1	11	Rp 2.685.225
Hari Handoko	33	9	3	9	Rp 2.778.203
Jujur Bancin	23	9	0	5	Rp 1.048.088
Putra Berutu	30	12	2	9	Rp 3.400.507
Suher Manik	34	9	3	16	Rp 3.332.773
Budi Bancin	42	9	2	7	Rp 1.128.758
Simon	55	9	2	10	Rp 2.257.157
Posmanto Berutu	42	12	3	7	Rp 2.334.720
Ngguhar	44	9	3	8	Rp 1.128.236
<b>TOTAL</b>	<b>1139</b>	<b>273</b>	<b>67</b>	<b>294</b>	<b>Rp 70.064.886</b>
<b>RATA-RATA</b>	<b>37,967</b>	<b>9,1</b>	<b>2,23</b>	<b>9,8</b>	<b>Rp 2.335.496</b>

**Lampiran 5. Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit PT. PLB  
Astra Agro Lestari Tbk, Kabupaten Aceh Singkil**

<b>Nama Responden</b>	<b>Produksi Kg/Bulan</b>	<b>Curahan Tenaga Kerja</b>	<b>Produktivitas (Kg/HKP/Bulan)</b>
Suherman	63437,06	26	2439,89
Rustan	43036,08	26	1655,23
Masliman Purba	47797,68	25	1911,91
Firman	93061,08	23	4046,13
Jono	37587,43	26	1445,67
Dedek Armansyah	47797,68	23	2078,16
Marincon Pasaribu	48300,55	25	1932,02
Selamet	48203,38	25	1928,14
Suriyamin	25154,11	24	1048,09
Adek Syahputra	50541	24	2105,88
Rudi Armansyah	49237,63	26	1893,76
Rinus Naibaho	56335,32	25	2253,41
Darlis	95131,51	25	3805,26
Sunardi	36789,38	26	1414,98
Samsul	36269,66	26	1394,99
Candra	88261,08	26	3394,66
Beni	94063,13	24	3919,3
Ali Nurhadi	32033,28	25	1281,33
Ganti Manik	56586,98	24	2357,79
Deminson	121167,41	24	5048,64
Raja Mauli	28517,81	26	1096,84
Arif	64445,4	23	2801,97
Hari Handoko	66676,87	25	2667,07
Jujur Bancin	25154,11	25	1006,16
Putra Berutu	81612,17	26	3138,93
Suher Manik	79986,55	25	3199,46
Budi Bancin	27090,19	25	1083,61
Simon	54171,77	24	2257,16
Posmanto Berutu	56033,28	26	2155,13
Ngguhar	27077,66	25	1083,11
<b>Total</b>	<b>1681557,3</b>	<b>748</b>	<b>67844,66</b>
<b>Rata-Rata</b>	<b>56051,91</b>	<b>24,93</b>	<b>2261,49</b>

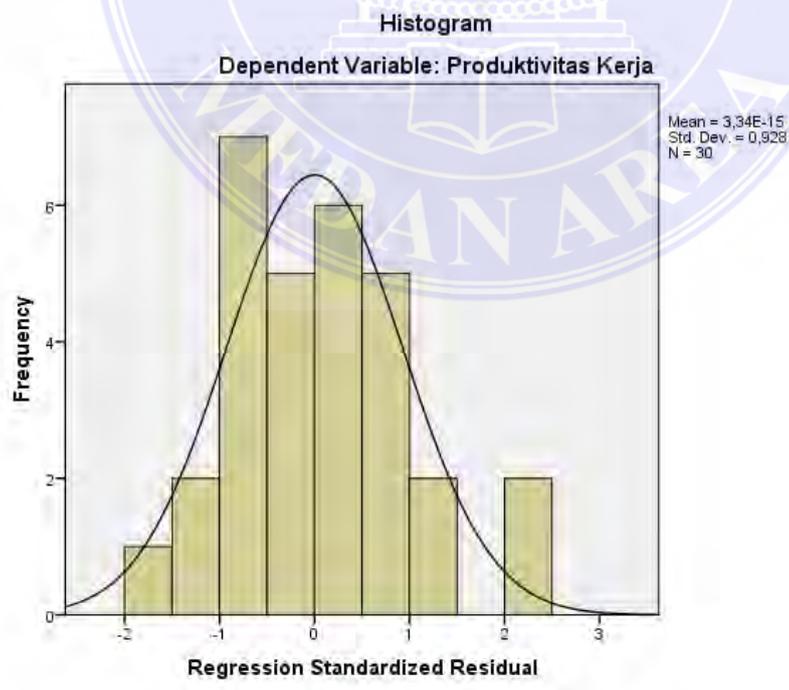
## Lampiran 6. Hasil SPSS Uji Normalitas

### a. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	71,98984747
Most Extreme Differences	Absolute	,127
	Positive	,127
	Negative	-,058
Test Statistic		,127
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

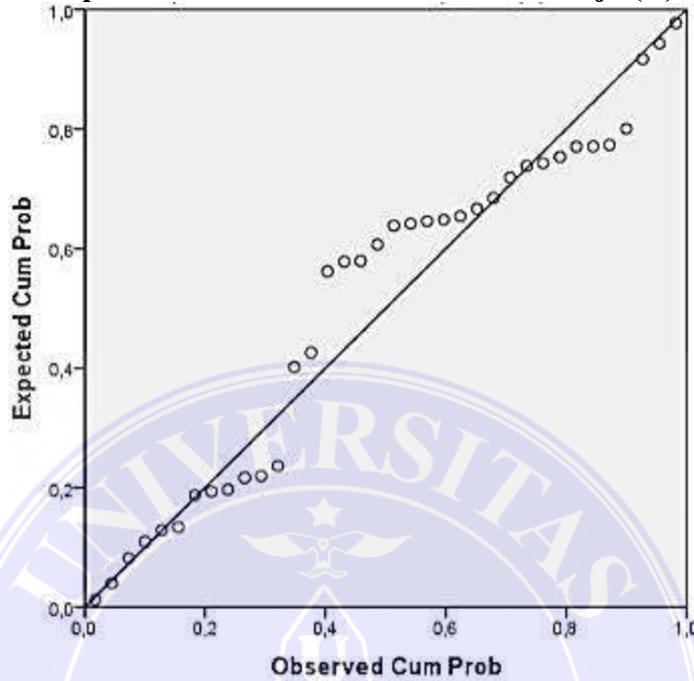
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

### b. Histogram



**c. Normal P-P Plot**

**Normal P-P Plot Regression Standardized Residual  
Dependent Variabel : Produktivitas Kerja (Y)**



**Lampiran 7. Hasil SPSS Uji *Goodness of Fit* Klasik Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit PT. PLB Astra Agro Lestari, Kabupaten Aceh Singkil**

**a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,998 <sup>a</sup>	,995	,994	79,13428

a. Predictors: (Constant), Premi, Tingkat Pendidikan Formal, Umur, Lama Bekerja, Jumlah Tanggungan

**b. Uji F (Uji Serempak)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30554025,100	5	6110805,020	975,819	,000 <sup>b</sup>
	Residual	150293,606	24	6262,234		
	Total	30704318,706	29			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

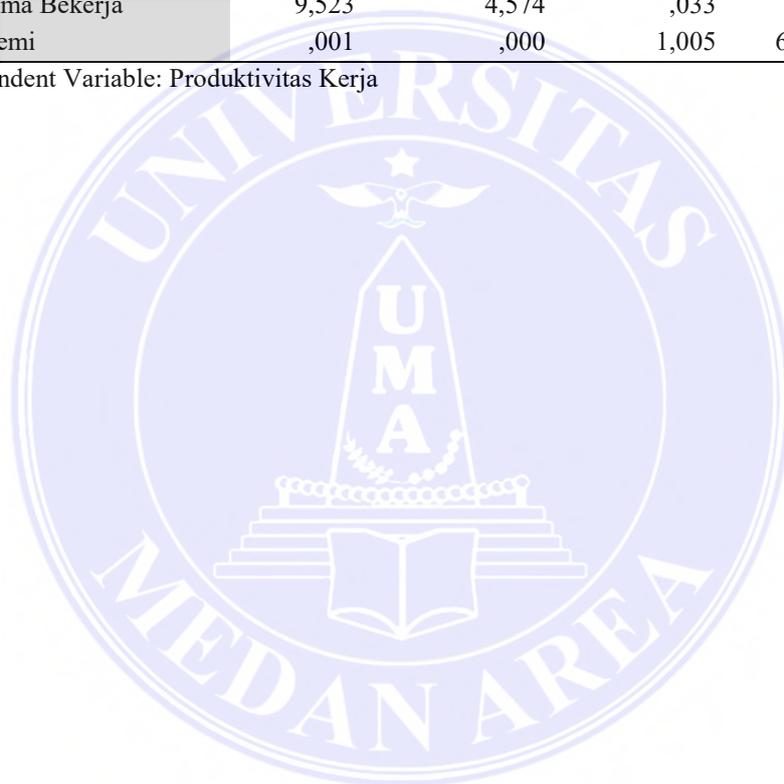
b. Predictors: (Constant), Premi, Tingkat Pendidikan Formal, Umur, Lama Bekerja, Jumlah Tanggungan

**c. Uji t (Uji Parsial)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	-6,948	125,352		-,055	,956
	Umur	4,554	2,192	,033	2,077	,049
	Tingkat Pendidikan Formal	-21,671	7,257	-,045	-2,986	,006
	Jumlah Tanggungan	-68,161	21,177	-,054	-3,219	,004
	Lama Bekerja	9,523	4,574	,033	2,082	,048
	Premi	,001	,000	1,005	62,989	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja



Lampiran 8. Tabel T

dk	$\alpha$ untuk Uji Satu Pihak ( <i>one tail test</i> )					
	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
	$\alpha$ untuk Uji Dua Pihak ( <i>two tail test</i> )					
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
$\infty$	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

## Lampiran 9. Dokumentasi



Gambar 3. Wawancara dengan salah satu responden atau karyawan pemanen kelapa sawit yaitu Bapak Ade Shaputra.



Gambar 4. Wawancara dengan salah satu responden atau karyawan pemanen kelapa sawit yaitu Bapak Marincon Pasaribu.



Gambar 5. Wawancara dengan salah satu responden atau karyawan pemanen kelapa sawit yaitu Bapak Dedek Armansyah.



Gambar 6. Wawancara dengan salah satu responden atau karyawan pemanen kelapa sawit yaitu Bapak Selamat.



Gambar 7. Wawancara dengan salah satu responden atau karyawan pemanen kelapa sawit yaitu Bapak Rudi Shaputra



Gambar 8. Wawancara dengan salah satu responden atau karyawan pemanen kelapa sawit yaitu Bapak Masliman Purba.



Gambar 9. Wawancara dengan salah satu responden atau karyawan pemanen kelapa sawit yaitu Bapak Firman.



Gambar 10. Wawancara dengan salah satu responden atau karyawan pemanen kelapa sawit yaitu Bapak Suriyamin.



Gambar 11. Wawancara dengan salah satu responden atau karyawan pemanen kelapa sawit yaitu Bapak Rinus Naibaho.



Gambar 12. Wawancara dengan salah satu Personalia di PT. PLB Astra Agro Lestari yaitu Bapak Saidin Padang.