

**FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PANEN KELAPA SAWIT PT.LONSUM  
(STUDI KASUS: PT. LONSUM KEBUN LIMA PULUH  
KECAMATAN LIMA PULUH KABUPATEN BATU BARA)**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**ARIS PRASTIAWAN**

**NPM : 1504300162**

**Program Studi : AGRIBISNIS**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**



**FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PANEN KELAPA SAWIT PT.LONSUM  
(STUDI KASUS: PT. LONSUM KEBUN LIMA PULUH  
KECAMATAN LIMA PULUH KABUPATEN BATU BARA)**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**ARIS PRASTIAWAN  
1504300162  
AGRIBISNIS**

**Disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Strata 1 (S1) pada  
Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah  
Sumatera Utara**

**Komisi Pembimbing**

  
**Prof. Dr. Ir. Sayed Umar, M.S.**  
Ketua

  
**Juita Rahmadani Manik, SP. M.Si.**  
Anggota

**Disahkan Oleh :**  
**Dean**  
  
  
**Ir. Asritanarni Munar, M.P.**

**Tanggal lulus: 25 september 2019**

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya:

Nama : Aris prastiawan

NPM : 1504300162

Judul Skripsi : Adapun judul Skripsi yang akan dibahas oleh penulis adalah Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit PT.LONSUM“(Studi Kasus:PT.LONSUM Kebun Lima Puluh Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara)”.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, baik untuk naskah laporan maupun kegiatan programming yang tercantum sebagai bagian dari skripsi ini. Jika terdapat karya orang lain, saya mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari ternyata di temukan adanya penjiplakan (plagiarisme), maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Medan, September 2019

Yang Menyatakan

Aris Prastiawan

## RINGKASAN

ARIS PRASTIAWAN (1504300162) dengan judul Skripsi “Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit PT.LONSUM (Studi Kasus:PT.LONSUM kebun Lima Puluh kecamatan Lima puluh kabupaten Batu Bara)”. Ketua komisi pembimbing Bapak Prof. Dr. Ir. Sayed Umar, M.S dan anggota komisi pembimbing ibu juita rahmadani manik, SP, M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah faktor pendidikan, jumlah tanggungan, pengalaman, tingkat penghasilan, dan usia mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT. LONSUM Lima Puluh Kabupaten Batu Bara. 2). Untuk mengetahui berapa besar produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT. LONSUM Lima Puluh Kabupaten Batubara.

Jenis penelitian adalah penelitian studi kasus (*case study*). Teknik pengambilan sampel *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel yang memberika kesempatan yang sama kepada setiap anggota yang ada dalam suatu populasi untuk dijadikan sampel. Metode pengambilan data yaitu data primer yang didapatkan langsung dari petani dan data sekunder yang didapatkan dari instansi terkait sepeti kantor di PT. LONSUM Lima Puluh. Metodean alisis yang digunakana dalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian 1. Dari hasil uji statistik secara serempak diperoleh bahwa variabel jumlah tanggungan, pengalaman, penghasilan dan usia berpengaruh seara nyata atau signifikan terhadap produktivitas karyawan panen, sedangkan variabel tingkat pendidikan tidak berpengaruh seara parsial terhadap produktivitas karyawan panen. 2. Secara parsial hanya variabel jumlah tanggungan, pendapatan dan usia yang berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja sedangkan variabel, tingkat pendidikan dan pengalaman tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan. 3. Diketahui bahwa Nilai Produksi TBS/bulan sebesar 2.646 tandan/bulan dengan jumlah hari kerja sebanyak 26 hari. Maka tingkat produktivitas karyawan panen perhari adalah sebanyak 101 tandan/Hk.

Kata Kunci: Produktivitas. Karyawan Panen. PT. London Sumatera Unit Limapuluh

## **RIWAYAT HIDUP**

Aris Prastiawan lahir di Sumber Padi Dsn 1 pada tanggal 19 januari 1997 dari pasangan Bapak MISDI SARWO dan Ibu SABARIAH. Penulis merupakan anak ke lima dari lima bersaudara.

Pendidikan yang telah ditempuh adalah sebagai berikut :

1. Tahun 2009, menyelesaikan pendidikan sekolah dasar di SD Negeri N0 016514 dolok estate.
2. Tahun 2012, menyelesaikan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama di Mtsn negeri lima puluh.
3. Tahun 2015, menyelesaikan Pendidikan Sekolah Menengah Atas di MAN Negeri 1 lima puluh..
4. Tahun 2015, diterima di Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Jurusan Agribisnis.
5. Tahun 2018, mengikuti Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PTPN IV Unit Bah Jambi.
6. Tahun 2019, melakukan Penelitian Skripsi dengan judul “Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit PT.LONSUM (Studi kasus : PT. LONSUM Kebun Lima Puluh Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara).

## UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penulisan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Teristimewa kedua orang tua tersayang Bapak MISDI SARWO dan Ibunda SABARIAH yang telah mengasuh dan membesarkan penulis dengan rasa cinta dan kasih sayang dan selalu memberikaan motivasi dan semangat kepada penulis.
2. Ibu Ir. Hj. Asritananrni Munar, M.P. selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. Sayed Umar M,S. selaku Ketua Komisi Pembimbing
4. Ibu Juita Rahmadani Manik,S.P.M.Si. selaku Anggota Komisi Pembimbing
5. Ibu Khairunnisa Rangkuti, S.P., M.Si. Selaku Ketua Prodi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Teristimewah untuk abang, abang kandung yang telah mendoakan dan memberi dukungan dan semangat kepada penulis.
7. Teristimewah untuk Aderiska Damayanti yang telah mendoakan, membantu dan mendukung penulis dalam skripsi ini.
8. Sahabat terbaik, suriyono, ikhsan kurniawan, m.ibnu jaya, fahri aqsya, habibullah, robbi gumelar yang telah mendoakan, membantu dan mendukung penulis dalam skripsi ini.
9. Agribisnis III stambuk 2015 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, saya tidak akan mendapatkan kebersamaan dan pengalaman tanpa kehadiran kalian dan kita semua adalah keluarga besar agribisnis III stambuk 2015.

Akhirnya hanya kepada ALLAH SWT semua ini diserahkan. Penulis menyadari masih adanya kesalahan dalam penulisan skripsi, karena manusia tidak luput dari kesalahan dan semua kebaikan merupakan anugrah dari ALLAH SWT, dan semoga ada kesempatan penulis membalas kebaikan dari semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan semoga amal baik mereka dibalas oleh ALLAH SWT, Aamiin.

Medan, september 2019

Penulis



## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanahu Wata'ala, berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik. Serta tidak lupa shalawat dan salam kepada Nabi Besar Muhammad Salallahu 'Alaihi Wasallam. Skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi oleh setiap mahasiswa yang akan menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) di Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Adapun judul Skripsi yang akan dibahas oleh penulis adalah Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit PT.LONSUM“(Studi Kasus:PT.LONSUM Kebun Lima Puluh Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara)”.

Akhir kata penulis berharap semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak yang bertujuan untuk penyempurnaan Skripsi ini kearah yang lebih baik. Semoga kita semua dalam lindungan allah subahana Walata'ala.

Medan, September 2019

Penulis

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>PERNYATAAN.....</b>	<b>i</b>
<b>RINGKASAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>iii</b>
<b>UCAPAN TERIMAKASIH.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xi</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
Latar Belakang.....	1
Rumusan Masalah.....	3
Tujuan Penelitian.....	3
Manfaat Penelitian.....	3
<b>TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>5</b>
Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.....	5
Teori Tenaga Kerja.....	6
Pengertian produktivitas.....	8
Teori Produktivitas Tenaga Kerja.....	9
Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja.....	10
Kelapa Sawit Panen dan Tenaga Kerja Panen.....	15
Hasil Penelitian Tedahulu.....	19
Kerangka Pemikiran.....	20
Hipotesis Penelitian.....	24

<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>25</b>
Metode Penentuan Lokasi Penelitian.....	25
Metode Penarikan Sampel.....	25
Pengumpulan Jenis Data Dan Metode Data.....	26
Metode Analisi Data.....	26
Definisi Dan Batasan Operasional.....	29
<b>GAMBARAN UMUM PERKEBUNAN .....</b>	<b>31</b>
Sejarah Perkebunan .....	31
Visi, Misi Dan Tujuan Perusahaan.....	33
Lokasi Perusahaan.....	34
Sistim Gaji.....	34
Jaminan Sosial.....	36
Struktur Organisasi .....	37
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>41</b>
Karakteristik Sampel .....	41
Pengaruh, Pendidikan, Jumlah Tanggungan, Pengalaman, Pen- dapatan dan dan usia Terhadap produktivitas Kerja Karyawan .....	44
.....	
Tingkat Produktivitas Karyawan Panen .....	55
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>57</b>
Kesimpulan.....	57
Saran .....	57
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>58</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>60</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Nomor</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
1.	Distribusi Sampel Penelitian Berdasarkan Kelompok Usia tahun 2019.....	41
2.	Distribusi Sampel Menurut Tingkat Pendidikan.....	42
3.	Distribusi Sampel Penelitian Berdasarkan Lama Kerja.....	42
4.	Distribusi Sampel Berdasarkan Jumlah Tanggungan .....	43
5.	Distribusi Sampel Berdasarkan Tingkat Pendapatan .....	43
6.	Hasil Regresi Antara Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja (Y) Dengan Faktor Sosial Ekonomi (X).....	47
7.	Nilai Koefisiensi Determinasi .....	49
8.	Nilai Hasil Uji – F.....	50
9.	Nilai T hitung Berdasarkan Output SPSS 17 .....	51
10.	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja .....	56

## DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
1.	Gambar 1.Kerangka pemikiran.....	23

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Nomor</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
1.	Struktur Organisasi Kebun.....	60
2.	Karakteristik Responden.....	61
3.	Penghasilan Responden Perbulan.....	62
4.	Tingkat produktivitas Responden perbulan.....	63
5.	Variabel penelitian.....	64
6.	Hasil Output SPSS.....	65

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Pada tahun 2009 areal kelapa sawit di Sumatera Utara sudah mencapai 1.290.977 ha dengan jumlah produksi 3.996.465 ton serta dapat menyerap tenaga kerja sekitar 4,7 juta orang. Dengan demikian luas perkebunan kelapa sawit di Sumatera Utara setiap tahun mengalami peningkatan. Namun, dalam meningkatkan usaha perkebunan kelapasawit tersebut di Sumatera Utara, maka ada beberapa hal yang harus diperhatikan mulai dari Sumber Daya Manusia hingga bagaimana proses produksinya sehingga nantinya tetap dapat memenuhi permintaan pasar baik local maupun global yang tentunya akan di turunkan oleh perusahaan itu sendiri. Peningkatan ataupun penurunan produksi dan produktivitas suatu perusahaan dipengaruhi oleh peningkatan dan penurunan produksi dan produktivitas tenaga kerja yang tercakup didalamnya. Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa tenaga kerja yang merupakan Sumber Daya Manusia pada perusahaan harus memiliki kemampuan memadai dan menguasai bidang kerjanya sehingga dapat meningkatkan produksi kelapa sawit itu sendiri dan kualitas minyak yang dihasilkan oleh kelapa sawit tersebut.

PT. LONSUM merupakan perusahaan yang bergerak di industri perkebunan [kelapa sawit](#) dan karet. Produk utamanya adalah [minyak sawit](#) mentah dan karet serta sejumlah kecil kakao, teh dan biji-bijian. PT. LONSUM Dolok Estate merupakan salah satu perusahaan yang berada di kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara.

Maka Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan, karena karyawan merupakan salah satu

faktor produksi yang memegang peranan penting dibanding faktor produksi lainnya. Meski suatu perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang lengkap, tanpa didukung sumber daya manusia yang memiliki pendidikan, pengetahuan, pengalaman, usia, moral yang baik, dinamis, disiplin dan bersatu, maka kelangsungan hidup perusahaan itu akan berjalan lambat bahkan tidak dapat berlangsung lama. Sutrisno (2008:14).

Oleh karena itu diperlukan adanya manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja (Henry Simamora, 1999:3). Maka peneliti berupaya untuk meneliti bagaimana kerja karyawan panen kelapa sawit pada salah satu perusahaan kelapa sawit di Sumatera Utara yaitu PT. LONSUM.



### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan, maka rumusan masalah yang dibahas adalah sebagai berikut :

1. Apakah faktor pendidikan, jumlah tanggungan, pengalaman, tingkat penghasilan dan usia mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT. LONSUM Lima Puluh Kabupaten BatuBara?
2. Berapa besar produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT. LONSUM Lima Puluh Kabupaten Batubara.

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di uraikan, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui apakah faktor pendidikan, jumlah tanggungan, pengalaman, tingkat penghasilan, dan usia mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT. LONSUM Lima Puluh Kabupaten BatuBara
2. Untuk mengetahui berapa besar produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT. LONSUM Lima Puluh Kabupaten Batubara.

### **Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk :

1. Sebagai masukan bagi perusahaan perkebunan setempat untuk mengatur dan memperbaiki serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan panen.
2. Untuk menambah pengetahuan dan memberi informasi bagi karyawan panen di PT. LONSUM Lima Puluh Kabupaten BatuBara.

3. Bagi peneliti, penelitian ini sebagai langkah untuk menerafkan ilmu pengetahuan yang di peroleh selama perkuliahan, serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) di Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Teori Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah kebijaksanaan dalam mengelola sumber daya manusia yang ada pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan, yang termasuk dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam proses organisasi pendidikan adalah perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan dan pengembangan.

Manajemen sumber daya manusia adalah “proses untuk membantu organisasi dalam menjalankan upaya-upaya itu”. Manajemen sumber daya manusia adalah organisasi yang efektif dan mampu menemukan, mendayagunakan, mempertahankan, dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang dicita-citakan, ( Marwansyah, 2010 : 3 ).

Sumber daya manusia adalah kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang bersifat teknis maupun manajerial. Kemampuan teknis adalah kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan, sedangkan kemampuan manajerial adalah kemampuan untuk mengatur pelaksanaan suatu pekerjaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik dalam suatu perusahaan, maka pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan teratur. Untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi agar mencapai kemampuan potensialnya, maka diperlukan manajemen sumber daya manusia (Stoner, 2005).

## **Teori Tenaga Kerja**

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.

Menurut Dr. Payaman dikutip A.Hamzah (1990) menyatakan bahwa tenaga kerja ialah (man power) yaitu produk yang sudah atau sedang bekerja. Atau sedang mencari pekerjaan, serta yang sedang melaksanakan pekerjaan lain. Seperti bersekolah, ibu rumah tangga. Secara praktis, tenaga kerja terdiri atas dua hal, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja: a) angkatan kerja (labour force) terdiri atas golongan yang bekerja dan golongan penganggur atau sedang mencari kerja; b) kelompok yang bukan angkatan kerja terdiri atas golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan lain lain atau menerima penghasilan dari pihak lain, seperti pensiunan dll.

## **Tenaga Kerja**

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Sumarsono, 2009). Dengan adanya tenaga kerja dalam perusahaan diharapkan perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan untuk menghasilkan barang atau jasa dengan baik. Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka diperlukan tenaga kerja yang

produktif dalam bekerja dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Dalam proses produksi sebagai suatu struktur dasar aktivitas perekonomian, tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting karena tenaga kerja bertindak sebagai pelaku ekonomi, berbeda dengan 10 faktor produksi lainnya yang bersifat pasif, seperti : modal, bahan baku, mesin dan tanah. Tenaga kerja memiliki kemampuan bertindak aktif, mampu mempengaruhi dan melakukan manajemen terhadap faktor produksi lainnya yang terlibat dalam proses produksi. Pada dasarnya tenaga kerja dibagi ke dalam kelompok angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Ada dua yang termasuk dalam angkatan kerja, yaitu golongan yang bekerja dan golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan.

Menurut Badan Pusat Statistik Nasional (2009) yang termasuk dalam kelompok angkatan kerja adalah :

- Angkatan kerja yang digolongkan bekerja, yaitu : (a) Mereka yang dalam seminggu sebelum pencacahan melakukan pekerjaan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh penghasilan atau keuntungan, yang lamanya bekerja paling sedikit selama satu jam dalam seminggu yang lalu. (b) Mereka yang selama seminggu sebelum pencacahan tidak melakukan pekerjaan atau bekerja kurang dari satu jam, tetapi mereka adalah : pekerja tetap, pegawai pemerintah atau swasta yang sedang tidak masuk kerja, karena cuti, sakit, mogok, mangkir ataupun perusahaan menghentikan sementara kegiatan mereka.

- Angkatan kerja yang digolongkan menganggur dan sedang mencari pekerjaan, yaitu : (a) Mereka yang belum pernah bekerja, tetapi saat ini sedang berusaha mencari pekerjaan. 11 (b) Mereka yang sudah pernah bekerja, tetapi pada saat pencacahan mereka menganggur dan berusaha mendapatkan pekerjaan. (c) Mereka yang dibebaskan tugas dan sedang berusaha mendapatkan pekerjaan.

Kelompok bukan angkatan kerja mencakup tenaga kerja atau penduduk usia kerja yang tidak bekerja dan tidak mempunyai pekerjaan, yaitu orang-orang yang kegiatannya bersekolah (pelajar atau mahasiswa), mengurus rumah tangga (maksudnya ibu-ibu yang bukan merupakan wanita karier atau bekerja), serta penerima pendapatan tetapi bukan merupakan imbalan langsung dari jasa kerjanya, yaitu mereka yang sudah pensiun atau penderita cacat (Simanjuntak, 2001).

### **Pengertian Produktivitas**

Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan tertentu (Sedarmayanti, 2001: 57).

Menurut Basu Swasta dan Ibnu sukotjo (1998:281) Produktivitas adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antar hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (tenaga kerja, bahan baku, modal, energy, dan lain-lain) yang dipakai untuk menghasilkan barang tersebut.

## **Teori Produktivitas Tenaga Kerja**

Dalam kegiatannya setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan prestasi kerja karyawannya untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, akan mampu meningkatkan laba perusahaan.

Produktivitas kerja diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja, ( Tjutju Yuniarsih & Suwanto (2009:156) ). Dalam hal ini, bagaimana tenaga kerja mampu menyelesaikan pekerjaan dengan menghasilkan output dalam waktu yang relative lebih singkat, dengan kata lain produktivitas akan dapat dicapai manakala proses produksi membutuhkan waktu yang lebih pendek.

Selain itu, Konsep produktivitas berkembang dari pengertian teknis sampai kepada pengertian perilaku. Produktivitas dalam pengertian teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya, sedangkan dalam pengertian perilaku, produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang, ( Nanang Fattah dalam Tjutju Yuniarsih (2009:157). Berdasarkan uraian tersebut dapat dipahami produktivitas dapat dimaknai sebagai nilai output dalam interaksi dengan kesatuan nilai-nilai input. Produktivitas kerja karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbalan hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam proses produksi. Sehubungan dengan hal tersebut, konsep produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (continuous improvement), dan mempunyai

pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan kinerja hari esok mesti lebih baik dari prestasi hari ini.

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungan karakteristik-karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi, 2003:8.4).

### **Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja**

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu: pertama, yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan, (Payaman J, 2007:30).Tiffin dan McCormick mengemukakan bahwa produktifitas dipengaruhi oleh dua faktor yang saling terkait berikut ini.

1. Faktor situasional, yaitu faktor yang memungkinkan individu berkembang dalam interaksinya dalam manusia lain. Yang termasuk dalam faktor situasional ini adalah lingkungan sosial, intensif, pengawasan dan pelatihan, karakter organisasi, lingkungan fisik, penataan dan ruang kerja, rancangan dan kondisi peralatan kerja dan metode kerja.
2. Faktor individual, yaitu faktor yang menyebabkan setiap individu menjadi unik dari lainnya yang mewarnai interaksi dalam suatu kelompok. Yang



termasuk faktor individual adalah sikap, karakter pribadi, karakter fisik, minat dan motivasi, usia dan jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman dan variabel kepribadian lainnya,

Variabel individu menyebabkan perbedaan individual yang berarti juga menghasilkan produktivitas yang berbeda pula. Sementara variabel situasional lebih mengarah kepada pengaruh lingkungan, seperti budaya kerja, teknologi dan lain sebagainya. (Taufiq Rahman, 2016).

Menurut Sumarsono (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dalam suatu perusahaan adalah :

1. Sikap mental, berupa:

- Motivasi kerja, yaitu suatu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku tenaga kerja, untuk berusaha meningkatkan produktivitas kerja karena adanya keyakinan bahwa peningkatan produktivitas mempunyai manfaat bagi dirinya.
- Disiplin kerja, yaitu sikap atau tingkah laku berupa kepatuhan dan ketaatan secara sadar terhadap aturan yang berlaku dalam lingkungan kerja, karena adanya keyakinan bahwa dengan aturan-aturan itu tujuannya dapat tercapai.
- Etika kerja, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang diterima sebagai pedoman dan pola tingkah laku tenaga kerja. Jika tenaga kerja mempunyai sikap mental produktif, maka dimungkinkan akan mampu mengarahkan dan mengerahkan kemampuan yang dimilikinya untuk meningkatkan produktivitas.

## 2. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas, terutama lebih mengerti akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong karyawan yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

## 3. Keterampilan

Pada aspek tertentu, apabila karyawan semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Karyawan akan menjadi terampil apabila mempunyai kemampuan (ability) dan pengalaman (experience) yang cukup.

## 4. Manajemen

Manajemen disini dapat dikaitkan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun untuk memimpin serta mengendalikan staff atau bawahannya. Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang tinggi sehingga mendorong tenaga kerja untuk melakukan tindakan. Hubungan yang baik menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif, sehingga produktivitas dapat meningkat, menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis, sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

## 5. Tingkat penghasilan

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh tingkat yang diterima tenaga kerja lewat pemberian gaji dan juga insentif. Apabila tingkat penghasilan memadai, maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja, dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

#### 6. Gizi dan kesehatan

Apabila tenaga kerja dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi mempunyai semangat yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan produktivitas.

#### 7. Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.

#### 8. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.

#### 9. Sarana produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, maka kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

#### 10. Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatannya maka, akan menimbulkan :

- a. Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi.
- b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu.

c. Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

#### 11. Kesempatan berprestasi

Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

#### 12. Pengetahuan

Salah satu yang mempengaruhi produktivitas adalah apa yang diketahui tentang suatu cara pemanenan. Pengetahuan pemanenan merupakan hasil tahu setelah melakukan penginderaan terhadap suatu objek pemanenan. Penginderaan terjadi melalui panca indera manusia, yakni: indera penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba”. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga.

#### 13. Pengalaman kerja

Lama kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh, seseorang dapat memahami tugas–tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. hal ini sangat mempengaruhi terhadap produktivitas karyawan, karena lama kerja yang dimilikinya.

#### 14. Usia

Usia merupakan salah satu faktor penting dalam bekerja, usia yang muda dapat mempengaruhi suatu produksi pabrik. Begitu juga dengan usia tua, usia muda dapat membuat pekerjaannya menjadi lebih efisien karena fisik yang dimiliki usia muda cukup segar dan cukup kuat, sementara yang lanjut usia akan terpengaruh terhadap fisik yang dimilikinya, ini yang menyebabkan produksi akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan tersebut.

## **Kelapa Sawit, Panen dan Tenaga Kerja Panen**

Tanaman kelapa sawit merupakan salah satu jenis tanaman perkebunan yang menduduki posisi penting dalam sektor pertanian umumnya, dan sektor perkebunan khususnya. Hal ini disebabkan karena dari sekian banyak tanaman yang menghasilkan minyak atau lemak, kelapa sawit yang menghasilkan nilai ekonomi terbesar per hektarnya di dunia (Khaswarina, 2001).

Sejalan dengan perluasan daerah, produksi juga meningkat dengan laju 9,4% pertahun. Pada awal 2001-2004 luas areal kelapa sawit dan produksi masing-masing tumbuh dengan laju 3,97% dan 7,25% per tahun, sedangkan ekspor meningkat 13,05% per tahun. Tahun 2010 produksi crude palm oil (CPO) diperkirakan akan meningkat antara 5-6% sedangkan untuk periode 2010-2020, pertumbuhan produksi diperkirakan berkisar antara 2-4% (Harahap, 2011).

Tanaman kelapa sawit termasuk tanaman daerah tropis, karena membutuhkan penyinaran matahari sebanyak 5-7 jam per hari dengan suhu berkisar 22° 32°C. Kelapa sawit dapat tumbuh pada pH 4-6,5 dan tumbuh baik pada ketinggian 0-500 dpl. Kelapa sawit merupakan tanaman monokotil, karena batangnya tidak mempunyai kambium dan umumnya tidak bercabang. Tanaman ini termasuk tanaman berumah satu (monoecious), artinya bunga jantan dan bunga betina terdapat dalam satu tanaman dan masing-masing terangkai dalam satu tandan. Proses penyerbukan tanaman kelapa sawit dapat terjadi dengan bantuan serangga atau angin (Fauzi, 2004).

Selanjutnya, Fauzi (2004) menyatakan bahwa tanaman kelapa sawit dapat menghasilkan buah siap panen pada usia 3,5 tahun. Buah terbentuk setelah terjadi penyerbukan dan pembuahan. Waktu yang dibutuhkan mulai dari

penyerbukan sampai buah matang dan siap panen kurang lebih 5-6 bulan. Setelah buah matang, maka dilakukan pemanenan kelapa sawit. Pelaksanaan kegiatan panen kelapa sawit terdiri dari:

1. Kriteria Matang Panen

- a. Kriteria matang panen ditentukan pada saat kandungan minyak dalam daging buah maksimal dan kandungan asam lemak bebas terendah.
- b. Berdasarkan penyelidikan, kriteria matang panen yang paling baik adalah 2 brondolan/kg berat tandan.

2. Alat Panen dan Kemudahan Panen

- a. Alat panen yang digunakan pada tanaman di bawah usia 5 tahun adalah chisel (dodos) dan kampak.
- b. Pada tanaman di atas usia 5 tahun menggunakan eggrek.
- c. Untuk mengutip brondolan menggunakan ember dan goni.
- d. Untuk mengumpulkan tandan ke TPH menggunakan kereta sorong.
- e. Tempat hasil pengumpulan (TPH) ukuran 3x4 digaruk bersih setiap bulannya.
- f. Jumlah TPH harus tersedia cukup.
- g. Pasar pikul harus terpelihara dan berfungsi
- h. Pusingan tunas tidak terlambat pada waktunya.

3. Peraturan dan syarat-syarat panen.

- a. Syarat- syarat panen tandan
  - 1) Tidak dibenarkan memanen buah mentah.
  - 2) Tidak meninggalkan buah matang di pohon.
  - 3) Tidak meninggalkan atau memeram buah matang di ancak panen.

- 4) Tidak mengantriakan tandan kosong di TPH.
- 5) TBS harus bersih dan gagang panjang harus di potong mepet.
- 6) TBS harus diberi nomor pemanen dan disusun rapi di TPH.
- 7) Tebasan cabang harus mepet dengan batang dan pelepah cabang di susun di gawangan mati.

b. Syarat-syarat pengutipan brondolan

- 1) Tidak meninggalkan berondolan di pinggiran pokok, di pasar pikul, di ketiak cabang dan sebagainya.
- 2) Basis borong yang ditentukan harus dicapai.
- 3) Brondolan harus bersih dari sampah dan pasir.
- 4) Brondolan harus dimasukkan kedalam goni yang diberi nomor pengutip dan disetor ketempat pengumpulan brondolan (TPB) yang ditentukan.
- 5) Wajib hadir pada hari kerja panen 20 – 24 hari kerja dalam sebulan.

4. Organisasi Panen

- 1) Rotasi panen 5/7 artinya dalam 5 kappel pusingan 7 hari.
- 2) Tenaga panen harus cukup.
- 3) Kerapatan panen dan kebutuhan tenaga panen harus dihitung dan dibahas oleh mandor panen, yakni oleh Mandor I dan Asisten Afdeling sehari sebelumnya.
- 4) Sebelum jam 6.30 WIB Mandor panen mengatur hanca; jam 6.30 WIB pemanen harus sudah mulai kerja.

- 5) Sistem panen harus dengan hanca giring yaitu mengiringi tenaga kerja secara efektif sehingga panen lebih efektif dan efisien.
- 6) TBS harus segera diantrikan:
  - a. 1/3 bagian yang pertama pada jam 9.00 WIB.
  - b. 1/3 bagian yang kedua pada jam 12.00 WIB.
  - c. 1/3 bagian yang ketiga pada jam 15.00 WIB.
- 7) Brondolan harus disetorkan secara terpisah di TPB yang ditentukan dan diterima oleh krani penerimaan brondolan.
- 8) Mandor Panen harus selalu mengadakan sortasi panen di TPH dan di TPB pada jam 9.00, jam 12.00 WIB dan jam 15.00 WIB.
- 9) Sortasi buah dipabrik dilakukan 5% dari buah yang masuk atau I Afdeling I truk.
- 10) Jika terdapat buah mentah, catat nomor pemanen yang ada ditandan dari Afdeling mana dan diberikan surat teguran dan denda tidak mendapat premi.
- 11) Hasil sortasi pabrik selambatn – lambatnnya esok harinya sudah dikirim ke kantor Afdeling yang bersangkutan, sehingga Asisten Afdeling dapat segera mengadakan penertiban selanjutnya.

#### Tenaga kerja pemanen

Tenaga kerja panen merupakan tenaga kerja yang mempunyai keahlian khusus sebagai pemanen. Tenaga spesialis panen diharapkan dapat memanen sesuai kriteria dan meminimalisasi kehilangan hasil akibat kesalahan panen. Pada kegiatan panen biasanya dilakukan perhitungan



jumlah tenaga kerja untuk luasan yang akan dipanen berdasarkan norma panen yang ditetapkan perusahaan.

Tenaga kerja pemanen kelapa sawit di dalam suatu perusahaan dibagi menjadi 2, yaitu:

- a. Pemanen dinas, yaitu pemanen yang tetap (terdata secara formal di perusahaan). Pemanen dinas mempunyai gaji pokok, tunjangan, jaminan kesehatan dan bonus.
- b. Pemanen harian, yaitu pemanen buruh harian lepas. Pemanen tidak menerima tunjangan, bonus, dan jaminan kesehatan seperti pemanen tetap. (Suyatno Risza 1995)

### **Hasil Penelitian Terdahulu**

Penelitian Manurung (2012), tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja karyawan pemanen dan pemupuk di PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Sawit Langkat, menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja pemanen di PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Sawit Langkat rata-rata per hektar adalah sebesar 1.124 kg/HKP, dan produktivitas tenaga kerja pemupuk rata-rata adalah sebesar 2 ha/HKP dengan penggunaan pupuk rata-rata per hektar adalah 220 kg. Selain itu, hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja pemanen dan pemupuk di PT Perkebunan Nusantara IV Kebun Sawit Langkat dipengaruhi secara nyata oleh gaji pokok, sedangkan faktor usia, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan dan lama kerja atau masa kerja tidak mempengaruhi produktivitas kerja secara nyata.

Penelitian Anto Aryanto, tentang Petani kelapa sawit rakyat pola swadaya

di Kabupaten Kampar Riau didominasi oleh petani laki-laki (90.6 %) yang berusia 40-59 tahun (59.4 %) dengan jumlah tanggungan keluarga paling banyak berkisar 3-5 orang (Tabel 1). Artinya secara umum petani berada pada usia produktif dimana usia produktif berada pada kisaran usia 15-55 (Rosman, 2000). Dimana pada usia produktif, seseorang akan memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan usahanya serta lebih cepat untuk melakukan adopsi inovasi (Soekartawi, 2005). Petani kelapa sawit rakyat pola swadaya di Kabupaten Kampar Riau rata-rata mengenyam pendidikan formal selama 7.9 tahun dan bila diasumsikan setiap orang menyelesaikan setiap jenjang tepat waktu maka dapat dikatakan rata-rata petani telah menamatkan Sekolah Dasar (SD) namun belum menamatkan Sekolah Menengah Pertama (SMP). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan petani kelapa sawit rakyat pola swadaya relatif masih rendah.

### **Kerangka Pemikiran**

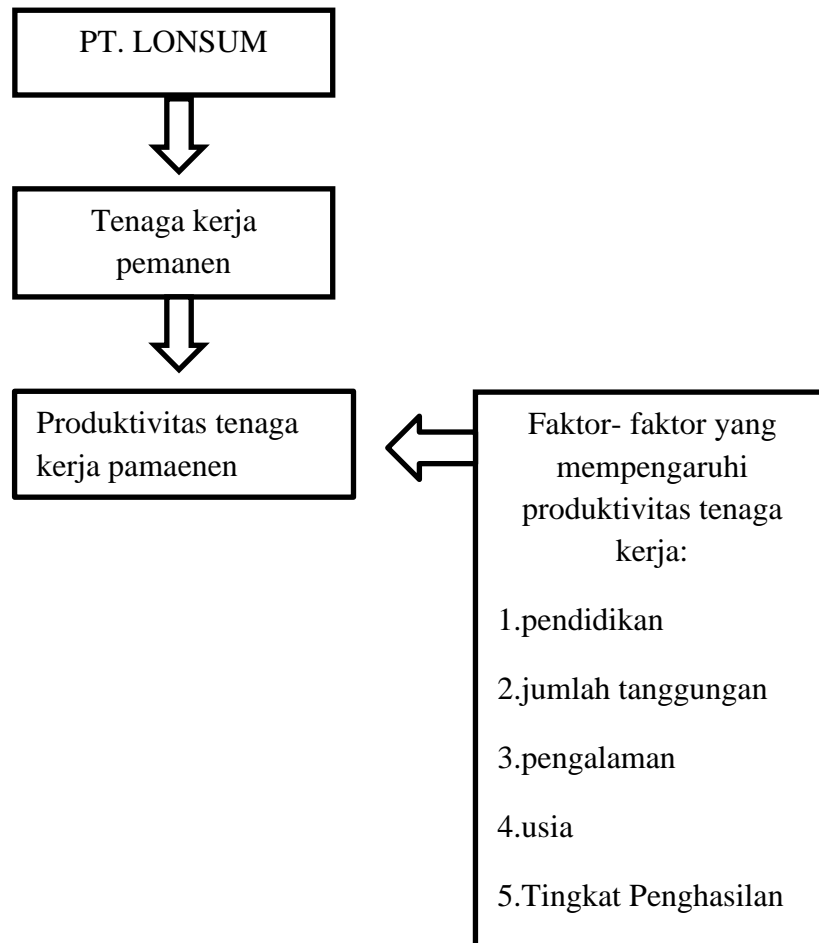
PT LONSUM Unit Kebun Kelapa Sawit Lima Puluh merupakan suatu perusahaan perkebunan yang bersifat padat karya, dimana faktor tenaga kerja sangat menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Tenaga kerja dalam perkebunan terdiri dari pekerja (pelaksana), pimpinan, dewan direksi, komisaris dan pemilik. Pekerja (pelaksana) ini terdiri dari pekerja dan mandor. Tenaga kerja pemanen termasuk ke dalam kategori pekerja (pelaksana) dan merupakan komponen yang penting untuk mencapai target produksi perusahaan. Peningkatan produktivitas tenaga kerja pemanen akan meningkatkan produksi perusahaan. Dengan meningkatkan produktivitas maka akan terjadi peningkatan langsung pada standar hidup (Setiowati, 2007). Produktivitas tenaga kerja berkaitan erat dengan kuantitas produksi yang akan dihasilkan. Dengan kata lain,

apabila produktivitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja yang digunakan tinggi akan menghasilkan produksi yang tinggi pula (Sinungan, 1992; Mardiana, 2001; dan Daniar, 2006). Selanjutnya diterangkan bahwa rendahnya produktivitas dalam suatu perusahaan disebabkan oleh dua faktor, yakni (1) karena kemampuan tenaga kerja yang tersedia memang rendah dan (2) karena perusahaan tidak mempunyai sistem motivasi yang baik bagi produktivitas karyawan.

Tenaga kerja pemanen yang produktif dapat dilihat dari pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan atau selisih antara hasil yang diperoleh dengan basis tugas yang telah ditetapkan perusahaan. Jika produktivitas tenaga kerja pemanen baik, maka produksi perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai. Sebaliknya, jika produktivitas tenaga kerja pemanen rendah, maka produksi akan menurun dan target perusahaan akan sulit tercapai, sehingga perusahaan akan berupaya mendorong produktivitas tenaga kerja yang dimilikinya.

Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah tingkat pendidikan yang dimiliki oleh tenaga kerja, pelatihan yang telah diikuti dan seberapa sering mengikuti pelatihan, kondisi fisik dari tenaga kerja dilihat dari gizi dan kesehatan tenaga kerja tersebut, gaji dan insentif (penghasilan) mereka, pemberian motivasi yang dilakukan oleh perusahaan dan juga pimpinan kepada tenaga kerja, serta usia dan masa kerja dari tenaga kerja (Hasibuan, 2008 dan Sumarsono, 2009). Alasan pemilihan ketujuh faktor yang diduga mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen adalah berdasarkan kesesuaian faktor-faktor tersebut dengan dengan kondisi sampel tenaga kerja pemanen, serta perusahaan yang diteliti.

Berdasarkan teori produktivitas tenaga kerja terdapat beberapa faktor yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian, yaitu manajemen, hubungan industrial pancasila, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi dan teknologi. Tenaga kerja pemanen merupakan tenaga kerja lapang dan bukan pimpinan dalam perusahaan, sehingga tidak melakukan manajemen di perusahaan, hubungan industrial pancasila dalam suatu perusahaan cenderung sama antar tenaga kerja, karena dalam lingkup perusahaan yang sama. Jaminan sosial dan kesempatan berprestasi masuk kedalam faktor motivasi, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, dan teknologi dalam suatu perusahaan cenderung sama, karena sudah merupakan kebijakan dan disediakan oleh perusahaan. Secara sederhana gambaran bagan alir tentang faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen di kebun LONSUM kecamatan lima puluh kabupaten batubara dapat dilihat pada skema berikut :



**Gambar 1. Skema kerangka pemikiran**

## **Hipotesis**

Untuk mengarahkan analisis dalam penelitian ini, maka diajukan beberapa hipotesis sesuai dengan tujuan penelitian ini, yaitu:

Pendidikan, pengetahuan, pengalaman bekerja, usia dan tingkat penghasilan berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan panen kelapa sawit PT.LONSUM kecamatan lima puluh kabupaten batu bara.

## METODE PENELITIAN

### Metode Penentuan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Lima Puluh Kabupaten BatuBara, serta pemelihan lokasi dilakukan secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan bahwa Kecamatan Lima Puluh merupakan salah satu Kecamatan penghasil kebun kelapa sawit di Kabupaten BatuBara.

### Metode Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan panen yang terdapat di PT. Lonsun yang berjumlah sebanyak 389 karyawan panen yang terdiri dari 4 divisi. Metode penentuan sampel dilakukan dengan cara *simple random sampling*, dengan mempertimbangkan populasi, biaya, waktu dan tenaga, Menurut Sugiono (2010), sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti dan yang dianggap dapat menggambarkan populasi. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan teknik *Slovin*. Secara Matematis, Rumus Slovin yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah sebagai berikut: Jumlah sampel ditentukan berdasarkan teknik *Slovin*. Secara Matematis, Rumus Slovin yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot (e)^2} = \frac{389}{1 + 389 \cdot (15\%)^2} = \frac{389}{1 + 389 \cdot (0,0225)} = \frac{389}{9,75}$$

$$n = 39,89$$

$$= 40 \text{ sampel}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Total Populasi

e = Batas Toleransi Error

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 karyawan panen, dimana setiap divisi diambil sebanyak 10 karyawan sebagai sampel penelitian, penentuan sampel perdivisi dilakukan dengan cara acak

### **Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data**

Data yang digunakan dalam menyusun penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dilakukan dari wawancara serta observasi langsung karyawan kerja panen PT. LONSUM Lima Puluh Kabupaten BatuBara. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari studi literatur dan buku buku lainnya yang berkaitan dengan pembahasan. Sumber lain diperoleh dari majalah, jurnal, koran maupun internet atau sumber lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

### **Metode Analisis Data**

Perumusan masalah pertama yaitu untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi karyawan kerja panen dalam peneraparan sistem pemanenan di PT. LONSUM Lima Puluh Kabupaten BatuBara menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan rumus :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas

a = Konstanta /intercept

b = Koefisien Regresi

x<sub>1</sub> = Pendidikan

x<sub>2</sub> = Jumlah Tanggungan

x<sub>3</sub> = Pengalaman



x<sub>4</sub> = Tingkat penghasilan

x<sub>5</sub> = Usia

e = Error

Untuk menguji pengaruh secara parsial digunakan dengan kriteria pengujian :

Jika sig penelitian  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Jika sig penelitian  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Untuk menguji kekuatan pengaruh faktor-faktor secara serempak digunakan kriteria pengujian :

Jika F hitung  $< F$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Jika F hitung  $> F$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

Perumusan masalah kedua menggunakan analisis data secara deskriptif kualitatif, yakni data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar dan bukan angka. Peneliti mendeskriptifkan data yang diperoleh melalui transkrip-transkrip wawancara, catatan lapangan, serta bahan-bahan lain. Mendeskripsikan data kualitatif adalah dengan cara menyusun dan mengelompokkan data yang ada, sehingga memberikan gambaran yang nyata terhadap informan. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Reduksi data yaitu merupakan proses penyelesaian, pemfokusan, penyederhanaan, dan abstraksi data yang diperoleh dari data kasar yang dimuat dalam catatan tertulis.
2. Penyajian data berupa rangkaian informasi yang tersusun dalam kesatuan bentuk narasi yang memungkinkan untuk dapat ditarik suatu kesimpulan dari penelitian yang dilakukan.

3. Penarikan kesimpulan atau verifikasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh peneliti yang perlu diverifikasi berupa suatu pengulangan dari tahap pengumpulan data yang terdahulu dan dilakukan secara lebih teliti setelah data tersaji. Hal ini merupakan tahap terakhir dari suatu penelitian yang dilakukan dengan didasarkan pada hal yang ada dalam reduksi maupun penyajian data.

Untuk menguji keabsahan data penelitian ini menggunakan teknik penjamin keabsahan data yang umum terdapat dalam penelitian kualitatif yaitu kredibilitas dan transferabilitas. Untuk menjamin tingkat kepercayaan data yang diperoleh dalam penelitian ini peneliti akan melakukan dua hal berikut :

1. Sedapat mungkin memperpanjang keterlibatan dilapangan penelitian untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang hal tertentu dan untuk menguji informasi tertentu yang mungkin disalah tafsirkan peneliti atau informan.
2. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data dapat memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data untuk keperluan pengecekan atau perbandingan terhadap data yang diperoleh dari penggunaan teknik pengumpulan data. Data yang diperoleh dicek ulang dengan menyilang informasi dari sumber berbeda, khususnya antara hasil wawancara dengan data dokumen atau literatur.

## **Konsep Dasar dan Definisi Operasional**

Konsep dasar dan batasan (definisi) operasional mencakup pengertian yang digunakan untuk mendapatkan data yang akan dianalisis sehubungan dengan tujuan penelitian, terdiri dari :

Tenaga kerja pemanen adalah karyawan tetap yang namanya terdaftar di PT Perkebunan LONSUM Kebun Kelapa Sawit lima puluh yang kegiatannya memotong tandan buah kelapa sawit yang sudah matang, kemudian mengutip tandan dan brondolan yang berceceran di dalam dan di luar piringan, dan menyusun tandan buah di tempat pengumpulan hasil, yang diukur dalam satuan orang. Panen adalah kegiatan memotong tandan buah kelapa sawit yang sudah matang, kemudian mengutip tandan dan brondolan yang berceceran di dalam dan di luar piringan, dan menyusun tandan buah di tempat pengumpulan hasil (TPH).

Hasil panen adalah total hasil panen tandan buah segar (TBS) kelapa sawit dan berondolan yang diperoleh tenaga kerja, yang diukur dalam satuan kilogram per hari (kg/hari). Produktivitas tenaga kerja adalah total hasil panen kelapa sawit yang diperoleh tenaga kerja, dibandingkan dengan basis tugas panen kelapa sawit yang ditetapkan perusahaan per hari. Produktivitas tenaga kerja diukur dalam satuan persen (%).

Basis tugas adalah jumlah kilogram tandan buah segar (TBS) yang harus dipanen tenaga kerja pemanen dalam satu hari, yang diukur dalam satuan kilogram per hari (kg/hari). Penghasilan adalah imbalan berupa uang yang terdiri dari gaji dan insentif yang diterima oleh tenaga kerja, dihitung berdasarkan

golongan kerja pemanen dan total hasil panen kelapa sawit yang diperoleh pemanen dalam satu bulan, yang diukur dalam satuan rupiah per bulan (Rp/bln).

Gaji adalah besarnya imbalan berupa uang yang diterima tenaga kerja pemanen berdasarkan golongan kerja dalam satu bulan. Gaji diukur dalam satuan rupiah per bulan (Rp/bln). Insentif adalah imbalan berupa uang yang diperoleh pekerja apabila total hasil panen kelapa sawit telah melampaui basis tugas atau target yang telah ditetapkan perusahaan. Insentif dihitung berdasarkan kelebihan hasil panen kelapa sawit dari basis tugas yang ditetapkan perusahaan, yang diukur dalam satuan rupiah per bulan (Rp/bln). 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).

## **GAMBARAN UMUM PERKEBUNAN**

### **Sejarah Perkebunan**

PT PP London Sumatra Indonesia pada awalnya bernama PT Horison Crossfield, yang didirikan oleh Charles Arthur Lampard, seorang pengusaha dari Inggris pada tahun 1906. Kemudian PT Horison & Crossfield berganti nama menjadi PT PP London Sumatra yang lebih dikenal dengan nama Lonsum. Saat ini, PT PP London Sumatra Indonesia Tbk telah mempunyai wilayah seluas ± 100,000 ha yang terdiri dari 38 perkebunan yang tersebar di Sumatera Utara, Sumatera Selatan, Jawa Barat, Jawa Timur, Sulawesi dan Kalimantan.

PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk, yang berkantor pusat di Jalan JendralAhmad Yani No.2 Medan, Sumatera Utara pada mulanya adalah salah satu anakperusahaan Horrison & Crosfield, London yang beroperasi di Medan. Sejalan dengan perkembangan sejarah bangsa Indonesia, baik masa penjajahan Belanda, Jepang sampai pada masa kemerdekaan dan masa pembangunan saat ini, perusahaan di Indonesia khususnya di kawasan Sumatra Utara yang dikenal dengan daerah perkebunan yang banyak mengalami perkembangan. Berbagai perusahaan perkebunan mengalami kesempatan untuk memanfaatkan sumber daya alam yang ada di daerah Sumatra Utara ini.

Kesempatan ini diambil oleh Horrison & Crossfield Ltd, yang berdiri sejak tahun 1884 di London dan beroperasi di Indonesia pada tahun 1906. Pada mulanya perusahaan ini bekas hak Concessie berdasarkan perjanjian antara Zelfbestuur Deli dengan beberapa perusahaan Rubber Company Ltd, yang

disahkan resident Sumatera Timur. Dalam rangka Konferensi Undang- Undang pokok Agraria Tanggal 1 Maret 1962 N0. Ka. 13/7/1.

Pada tahun 1962 perusahaan ini memperluas bidang usahanya dengan mengadakan penggabungan diantara perusahaan perkebunan Inggris yang memiliki beberapa kebun di Sumatera Utara. Dengan adanya penggabungan ini di bentuklah PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk.

Kebun Dolok Terbagi Menjadi 2 Kabupaten Kab. Simalungun No. 55/HGU/BPN/97 & Kab. Batu bara No 61/HGU/BPN/97 merupakan salah satu kebun lonsum yang berlokasi di Sumatera Utara dan berdiri sejak tahun 1906 . Berdasarkan Sertifikat HGU

Kebun Dolok saat ini memiliki Total HGU seluas : 3,190.79 Ha. Dimana Kebun Dolok terdiri dari 4 Divisi berada di 2 lokasi , di Kabupaten Simalungun ada 1 Divisi yaitu Div. 01/Simalungun Luas areal 938,57 Ha & Div. 02/Asahan luas areal : 656,83 Ha, Div. 03/Sei Bejangkar luas areal 861,87 Ha, Div. 04/Tratak luas areal 733,34 Ha yang berada di Kabupaten Batu bara. Awalnya terdiri atas 2 komoditi yaitu Karet, Kelapa sawit . Namun, sejak tahun 1977 seluruh areal kebun menanam komoditi kelapa sawit.

Lonsum merupakan penghasil minyak sawit lestari (CSPO) terbesar kedua di Indonesia yang telah menerima sertifikasi Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO) di tahun 2009 setelah pelaksanaan audit ahli independen atas perkebunan dan pabrik kelapa sawit di Sumatra Utara. Komitmen Lonsum sebagai produsen minyak kelapa sawit lestari terus berlanjut dengan keberhasilan menyelesaikan audit tahunan di tahun 2010.

Di tahun 1994, Harrisons & Crosfield menjual seluruh sahamnya di Lonsum kepada PT. Pan London Sumatra Plantations (PPLS), yang kemudian mencatatkan Lonsum Sebagai perusahaan publik melalui pencatatan saham di Bursa Efek Jakarta dan Surabaya pada tahun 1996. Pada bulan Oktober 2007, Indofood Agri Resources Ltd (IndoAgri), anak perusahaan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk di bidang perkebunan, menjadi pemegang saham mayoritas Perseroan melalui anak perusahaannya di Indonesia, PT. Salim Ivomas Pratama (SIMP), sehingga Perseroan menjadi bagian dari Indofood Group (Grup). Di bulan Desember 2010, IndoAgri melepaskan 8% kepemilikannya di Lonsum, dimana 3,1% dijual ke SIMP. Pelepasan kepemilikan ini telah meningkatkan porsi saham bagi investor publik menjadi sebesar 40,5% dari 35,6%.

### **Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan**

#### **Visi**

Visi PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk, adalah menjadi perusahaan perkebunan yang efisien dengan memberikan strategi yang meliputi :

1. Perusahaan perkebunan dan peningkatan kapasitas produksi.
2. Efisien operasi dan biaya.
3. Pengembangan secara terus menerus dalam program penelitian, pengembangan, sertaproduksi CPO (Crude Plam Oil), karet dan cokelat.

#### **Misi**

Misi PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk, adalah meningkatkan kesejahteraan rakyat dengan menyediakan lapangan pekerjaan yang luas dan menjadi salah satu penghasil pajak terbesar untuk negara.

## **Tujuan**

Tujuan PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk, adalah menjadi perusahaan terbaik dan menghasilkan keuntungan yang ditargetkan

## **Lokasi Perusahaan**

PT. Lonsum Dolok Estate terletak di Kecamatan Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu bara dengan jarak lebih kurang 2 km dari Kota Limapuluh. Letak batas wilayah geografis PT. Lonsum Dolok Estate berada pada  $99^{\circ}07' BT$   $3^{\circ}07' LU$  dengan batas-batas wilayah sebagai berikut :

Sebelah Barat – Perk. Gunung Bayu.

Sebelah Timur – Desa Rambung Merah.

Sebelah Selatan – Kota Lima Puluh.

Sebelah utara – Desa Sumber Padi.

## **Sistem Gaji / Upah**

Upah atau gaji merupakan unsur yang paling penting dalam hubungan antara pekerjaan dengan perusahaan untuk mendapatkan pekerjaan yang baik maka pekerjaan harus dirangsang dengan kompensasi yang seimbang pada tingkat pekerjaannya. Dengan demikian kompensasi yang tersebut akan bernilai layak bagi para pekerja. Mengingat akan manfaat ketentuan kerja dan terbinanya hubungan kerja sama yang serasi selaras dan seimbang, wajarlah masalah sistem pengupahan ini sering menjadi masalah yang paling penting.



Perkebunan PT. Lonsum Dolok Estate memiliki sistem pemberian upah berupa uang bagi karyawan yang diberikan perbulannya sebanyak dua kali yakni pada awal bulan dan pertengahan bulan. Pada pertengahan bulan disebut gajian kecil, yang merupakan pinjaman yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebesar 30% dari gaji pokok sedangkan pada awal bulan disebut gajian besar sebesar gaji pokok dikurang 30%.

Disamping upah berupa uang, karyawan harian dan bulanan menerima upah berupa beras, yang dinamakan beras catu atau natural yang diperoleh karyawan dua kali setiap bulan. Beras catu diberikan dengan kualitas yang baik dan di anggap layak bagi kesehatan manusia.

Pemberian beras diberikan kepada seluruh karyawan, untuk karyawan yang telah berkeluarga yaitu satu istri dan 3 orang anak juga mendapatkan jatah beras. Sedangkan yang belum menikah maka beras catu hanya di hitung satu orang saja. Besarnya beras catu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai berikut :

- a. Pekerja memperoleh beras 15 kg.
- b. Istri yang tidak bekerja memperoleh beras sebanyak 9 kg.
- c. Tiap anak (minimal 3 orang) memperoleh beras sebanyak 2,5 kg.

Besarnya nilai beras yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam perhitungan yang dilakukan oleh Departemen Payroll. Untuk jatah beras yang diberikan kepada karyawan digantikan dengan uang sesuai dengan jumlah beras yang akan diperoleh karyawan. Hal ini dilakukan untuk memudahkan dalam perhitungan akuntan perusahaan juga memberikan jaminan sosial (Jamsostek) yaitu dengan

cara mengikuti sertakan karyawan menjadi anggota yang dipotong 2 % dari gaji perbulan.

Jaminan sosial (Jamsostek) diberikan kepada anggota apabila :

- a) Anggota tersebut meninggal dunia.
- b) Anggota tersebut mengalami kecelekaan dalam bekerja.
- c) Hari tua.
- d) Jaminan sosial (Jamsostek) yang diberikan kepada karyawan berbeda dengan jaminan sosial kepada Staf. Staf memperoleh jaminan yang lebih tinggi dibandingkan karyawan.

### **Jaminan Sosial di PT. Lonsum Dolok Estate**

Jaminan sosial merupakan salah satu alat perangsang/insentif yang disediakan perusahaan bagi karyawan guna meningkatkan semangat kerja yang selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan produktifitas karyawan. Berbagai jaminan sosial atau fasilitas yang disediakan perusahaan antara lain :

#### **1. Perumahan**

Selama hubungan kerja berlangsung, perusahaan menyediakan perumahan bagi karyawan tetap secara cuma-cuma selama masih di masa dinas.

#### **2. Pelayanan Kesehatan**

Setiap karyawan atau anggota keluarga yang ditanggung perusahaan selama hubungan kerja masih berlaku berhak atas pelayanan kesehatan dari dokter yang ditunjuk oleh perusahaan termasuk obat dan perawatan. Untuk pelayanan kesehatan ini perusahaan menyediakan rumah sakit (hospital).

### 3. Keamanan

Di PT. Lonsum Dolok Estate cukup terjamin karena setiap pos dan divisi disediakan satpam dan centeng untuk menjaga apabila terjadi sesuatu yang hidup di inginkan agar bisa segera ditangani dengan baik. Para satpam dan centeng dikepalai oleh Brimob Polda Sumatra Utara dan TNI-AD.

### 4. Sekolah dan Rumah Ibadah

PT. Lonsum Dolok Estate menyediakan lahan untuk sekolah. Sekolah – sekolah ini diasuh oleh para guru yang baik dan disiplin. Jadi anak – anak bisa mendapatkan ilmu serta belajar dengan baik. Rumah ibadah juga disediakan di setiap afdeling, didirikan mesjid, mushollah, gereja, jadi masyarakat tidak sulit dalam menunaikan ibadah.

### 5. Tunjangan Pensiun

Pada umumnya pemberian tunjangan pensiun diberikan berupa uang sekaligus (tebas) kepada karyawan dan ada yang berupa tunjangan fasilitas kesehatan dan kesejahteraan usia hidup.

## **Struktur Organisasi**

Struktur organisasi merupakan salah satu unsur terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Fungsi struktur organisasi diantaranya adalah untuk pembagian wewenang, menyusun pembagian kerja dan merupakan suatu sistem komunikasi. Dengan demikian, kegiatan yang dalam suatu perusahaan disusun teratur sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan baik.

Dalam penerapannya struktur organisasi dari suatu perusahaan selalu berbeda-beda antara satu dengan yang lain. Untuk menetapkan suatu struktur

organisasi harus dilihat sesuai perusahaan dan lingkup kebutuhan perusahaan yang menggunakannya. Struktur organisasi sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan perusahaan. Jika struktur organisasi dapat dibentuk dengan tepat dapat mendukung pencapaian tujuan usaha. Tetapi jika sebaliknya maka akan terjadi ketidakteraturan Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan kegiatan kantor dan usaha sehingga akan sangat berpengaruh pada hasil usaha.

Adapun struktur organisasi yang akan digunakan pada PT. Lonsum Dolok Estate. adalah struktur organisasi garis yang pelimpah wewenang berlangsung secara vertikal yaitu dari pimpinan tertinggi kepada para bagian atau departemen di bawahnya dan kemudian dilanjutkan kepada unit bawah departemen yang bersangkutan. Untuk lebih memperjelas struktu organisasi yang terdapat di PT. Lonsum Dolok Estate dapat dilihat pada lampiran 1.

### **Karakteristik Sosial Karyawan Panen**

Dalam penelitian ini karakteristik sosial karyawan panen di PT. Lonsum Unit Dolok digolongkan menjadi usia karyawa, tingkat pendidikan karyawan, jumlah tanggungan dan pegalaman. Berikut adalah penjabaran karakteristik sosial karyawan panen di PT. Lonsum Unit Limapuluh:

#### **a. Karakteristik Sampel Berdasarkan Usia**

Sampel pada penelitian ini memiliki jenjang usia yang berbeda-beda dimana rata-rata usia sampel dalam penelitian ini berada pada jenjang usia 43,4 tahun. Dimana usia 43 tahun masih tergolong dalam usia produktif. Untuk lebih memperjelas kelompok usia sampel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Table 1. Distribusi Karyawan Panen Menurut Kelompok Usia Tahun 2019

No	Kelompok Usia (Tahun)	Jumlah Sampel (Jiwa)	Persentase (%)
1	< 35	120	30,84
2	36– 46	145	37,27
3	> 46	124	31,87
Jumlah		389	100

Sumber : Kantor Pusat PT. Lonsum Unit Limahpuluh, 2019

Berdasarkan data yang ada pada tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan panen kelapa sawit yang terbanyak berada pada rentang usia >46 tahun, yakni 145 orang atau 37,27% dari keseluruhan jumlah sampel.

#### b. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pada umumnya pendidikan yang ditamatkan oleh sebagian besar karyawan panen adalah SD, SMP, SMA. Untuk lebih memperjelas dapat dilihat pada tabel ini:

Tabel 2. Distribusi Karyawan Panen Menurut Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan (Thn)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	6	70	18
2	9	133	34,20
3	12	186	47,80
Total		389	100

Sumber : Kantor Pusat PT. Lonsum Unit Limahpuluh, 2019

Dari tabel di atas dapat diketahui jumlah tingkat pendidikan terbanyak adalah pada tingkat pendidikan SMA yaitu sebanyak 186 jiwa atau sebesar 47,80% dari total keseluruhan jumlah karyawan panen.

#### c. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pengalaman Kerja

Karakteristik sampel penelitian berdasarkan pengalaman kerja dibedakan menjadi beberapa kelompok waktu. Untuk lebih jelasnya datanya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Distribusi Sampel Penelitian Berdasarkan Pengalaman Kerja

No	Pengalaman (Tahun)	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	1-10	124	31,86
2	11-21	135	34,70
3	>21	130	33,41
Jumlah		389	100

Sumber : Kantor Pusat PT. Lonsum Unit Limahpuluh, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui pengalaman kerja karyawan panen penelitian yang paling banyak adalah 11-21 tahun dengan persentase sebesar 34,70%. Sedangkan untuk jumlah sampel dengan lama kerja terendah berada pada kelompok 1-10 tahun sebanyak orang atau 31,86% dari total keseluruhan karyawan panen.

#### d. Karakteristik Karyawan Panen Berdasarkan Jumlah Tanggungan

Karakteristik sampel berdasarkan jumlah tanggungan dapat dibedakan seperti yang terdapat pada tabel berikut.

Tabel 4. Distribusi Karyawan Panen Berdasarkan Jumlah Tanggungan

No	Rentang	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	0-2	124	31,87
2	3-5	165	42,41
3	>5	70	17,89
Jumlah		40	100

Sumber : Kantor Pusat PT. Lonsum Unit Limahpuluh, 2019

Berdasarkan data yang ada pada tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah tanggungan karyawan panen di PT. Lonsum Unit Limapuluh yang terbanyak pada kelompok 3-5 dengan jumlah 22 orang dengan persentase 42,41%

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Sampel

Sampel merupakan komponen yang paling penting dalam sebuah penelitian. Karakteristik sampel harus sesuai dengan tujuan penulisan sebuah penelitian. Sesuai dengan judul maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah para karyawan panen kelapa sawit dengan jumlah 40 orang sampel dari 4 afdeling yang terdapat di PT. Lonsum Dolok Estate. Dan ditentukan secara acak yaitu sampel setiap afdeling diambil sebanyak 10 sampel.

Karakteristik sampel penelitian dibedakan berdasarkan Pengalaman, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, dan tingkat penghasilan. Berikut adalah penjelasan dari tiap khalasifikasi karakteristik dari keseluruhan sampel penelitian.

#### 1. Karakteristik Sampel Berdasarkan Usia

Sampel pada penelitian ini memiliki jenjang usia yang berbeda-beda dimana rata-rata usia sampel dalam penelitian ini berada pada jenjang usia 43,4 tahun. Dimana usia 43 tahun masih tergolong dalam usia produktif. Untuk lebih memperjelas kelompok usia sampel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Table 5. Distribusi Sampel Menurut Kelompok Usia Tahun 2019

No	Kelompok Usia (Tahun)	Jumlah Sampel (Jiwa)	Persentase (%)
1	< 35	12	30
2	36– 46	11	27,5
3	> 46	17	42,5
Jumlah		40	100

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2019

Berdasarkan data yang ada pada tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah sampel penelitian yang terbanyak berada pada rentang usia >46 tahun, yakni 17 orang atau 42,5% dari keseluruhan jumlah sampel.

## 2. Karakteristik Sampel Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pada umumnya pendidikan yang ditamatkan oleh sebagian besar karyawan panen adalah SD, SMP, SMA. Untuk lebih memperjelas dapat dilihat pada tabel ini:

Tabel 6. Distribusi Sampel Menurut Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan (Thn)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	6	4	10
2	9	15	37,5
3	12	21	52,5
Total		40	100

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Dari tabel di atas dapat diketahui jumlah tingkat pendidikan terbanyak adalah pada tingkat pendidikan SMA yaitu sebanyak 21 jiwa atau sebesar 52,5% dari total keseluruhan jumlah penduduk.

## 3. Karakteristik Sampel Berdasarkan Pengalaman Kerja

Karakteristik sampel penelitian berdasarkan pengalaman kerja dibedakan menjadi beberapa kelompok waktu. Untuk lebih jelasnya datanya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 7. Distribusi Sampel Penelitian Berdasarkan Pengalaman Kerja

No	Pengalaman (Tahun)	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	1-10	14	35
2	11-21	16	40
3	>21	10	25
Jumlah		40	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui pengalaman kerja sampel penelitian yang paling banyak adalah 11-21 tahun dengan persentase sebesar 40%.



Sedangkan untuk jumlah sampel dengan lama kerja terendah berada pada kelompok >21 tahun sebanyak orang atau 25% dari total keseluruhan sampel.

#### **4. Karakteristik Sampel Berdasarkan Jumlah Tanggungan**

Karakteristik sampel berdasarkan jumlah tanggungan dapat dibedakan seperti yang terdapat pada tabel berikut.

Tabel 8. Distribusi Sampel Berdasarkan Jumlah Tanggungan

No	Rentang	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	0-2	22	55
2	3-5	17	42,5
3	>5	1	2,5
Jumlah		40	100

*Sumber: Data Primer Diolah, 2019*

Berdasarkan data yang ada pada tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah tanggungan sampel penelitian yang terbanyak pada kelompok 0-2 dengan jumlah 22 orang dengan persentase 55%

#### **5. Karakteristik Sampel Berdasarkan Tingkat Pendapatan**

Pendapatan karyawan panen di PT. Lonsum berbeda-beda hal ini disebabkan oleh tingkat produktivitas dari karyawan panen, semakin tinggi produktivitas dari karyawan maka akan semakin tinggi pula pendapatan yang akan diperoleh.

Karakteristik sampel berdasarkan jumlah tanggungan dapat dibedakan seperti yang terdapat pada tabel berikut.

Tabel 9. Distribusi Sampel Berdasarkan Tingkat Pendapatan

No	Rentang	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	2.500.000 – 2.850.000	11	27,5
2	2.851.000 – 3.000.000	29	72,5
3	>3.000.000	0	0
Jumlah		40	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan data yang ada pada tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah sampel penelitian dengan tingkat pendapatan terbanyak pada kelompok 2.851.000 – 3.000.000 dengan jumlah 29 orang dengan persentase 72,5%

### **Pengaruh Pendidikan, Jumlah Tanggungan, Pengalaman, Pendapatan dan usia Terhadap produktivitas Kerja Karyawan.**

Produktivitas merupakan hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Misalnya saja, “produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masuk atau output: input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Produktivitas yaitu sebagai ukuran dari tingkat efisiensi dan efektifitas dari setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung dengan membandingkan antara jumlah yang telah dihasilkan dengan semua sumber yang telah dipergunakan atau seluruh sumber yang dipakai.

Tingkat produktivitas seseorang berbeda menurut kesempatan dimana seseorang bekerja. Produktivitas seseorang berkembang atau meningkat melalui keadaan yang ada dalam kesempatan kerja. Untuk penelitian ini faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja PT. Lonsom Dolok Estate hanya di fokuskan kepada Pendidikan, Jumlah Tanggungan, Pengalaman, Pendapatan usia, sedangkan

yang lain dianggap tetap. Berikut adalah gambaran variabel penelitian dari setiap sampel secara keseluruhan.

### 1. Usia

Usia tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berusia tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berusia muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat (Amron, 2009). Berdasarkan Lampiran 2 dapat diketahui bahwa rata-rata usia sampel berada pada usia 43,67 Tahun, dimana usia ini masih tergolong kedalam usia produktif. Usia tertinggi dalam penelitian ini berada pada usia 57 tahun sedangkan usia terendah berada pada usia 28 tahun.

### 2. Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas kerja karyawan. Pada umumnya karyawan yang mempunyai pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif (PayamanJ,2011). Dari Lampiran 2 rata-rata lama pendidikan formal sampel selama 10 tahun atau kebanyakan dari sampel penelitian hanya sampai di jenjang pendidikan SMP. Untuk pendidikan sampel paling tinggi yaitu selama 12 tahun atau SMA sedangkan pendidikan sampel terendah yaitu selama 6 tahun atau hanya tamatan SD.

### 3. Pengalaman

Lama kerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan, dengan adanya lama kerja yang bagus maka akan dapat menunjang produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, karena dengan adanya lama kerja akan lebih mempersiapkan karyawan untuk bekerja didalam perusahaan sesuai dengan posisi dan jabatan (Martoyo, 2014). Berdasarkan Lampiran 2 rata-rata pengalaman sampel penelitian ini adalah selama 14,67 tahun, dengan sampel lama kerja tertinggi selama 25 tahun kerja sedangkan pengalaman terendah selama 4 tahun kerja.

### 4. Jumlah tanggungan.

Menurut Simanjuntak (2014) Keluarga yang biaya hidupnya besar dan berpendapatannya relatif kecil cenderung akan memacu anggota keluarga untuk giat bekerja sehingga otomatis produktivitas akan lebih tinggi. Sebaliknya apabila beban tanggungan keluarga kecil maka biaya hidup juga kecil, jadi motivasi untuk bekerja rendah sehingga produktivitas juga rendah. Dari lampiran 2 rata-rata jumlah tanggungan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 3 orang. Jumlah tanggungan tertinggi dalam penelitian ini adalah sebanyak 5 orang sedangkan untuk jumlah tanggungan terendah adalah sebanyak 1 orang.

### 5. Pendapatan

Pendapatan adalah penerimaan yang diperoleh oleh karyawan dari upah kerja selama satu bulan. Penerimaan atau upah yang diterima oleh tenaga kerja diharapkan dapat lebih meningkatkan produktivitas kerjanya. Apabila tingkat penghasilan cukup akan menimbulkan konsentrasi kerja dan mengerahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas (Mahendra, 2016).

Dalam penelitian ini penerimaan atau upah yang diterima tenaga kerja panen adalah terdiri dari gaji pokok, total premi. Tenaga kerja yang menghasilkan lebih banyak produksi akan memperoleh penghasilan yang lebih baik pula. Rata-rata pendapatan yang diperoleh pemanen sebesar Rp.2.794.111/bulan/orang.

Berikut adalah hasil analisis regresi linier berganda pengaruh variabel bebas atau variabel x ( tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, pengalaman, penghasilan dan usia terhadap variabel terikat atau variabel Y (Produktivitas Tenaga Kerja).

Tabel 10. Hasil Regresi Antara Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja (Y) Dengan Faktor Sosial Ekonomi (X).

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	51,737	61,565		7,840	0,407
Pendidikan	0,185	0,290	0,073	0,638	0,528
jumlah tanggungan	2,747	0,666	0,541	4,125	0,000
Pengalaman	-.067	0,195	-0,080	-0,344	0,733
Penghasilan	4,920E-5	0,000	0,360	2,321	0,026
Usia	2,114	0,127	0,201	3,440	0,044

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 51,737 + 0,185X_1 + 2,747 X_2 - 0,067X_3 + 4,92X_4 + 2,114X_5$$

Interpretasi :

- a. Nilai (*Constant*) = 51,737 menunjukkan bahwa jika Pendidikan, Jumlah Tanggungan, Pengalaman, Pendapatan dan usia bernilai 0, maka variabel produktivitas memiliki nilai sebesar 51,737 tandan/Hk.
- b.  $b_1$  merupakan koefisien regresi dari Pendidikan dengan nilai sebesar 0,185, artinya jika setiap adanya peningkatan nilai variabel pendidikan 1%, maka akan meningkatkan nilai variabel produktivitas sebesar 0,185% /Musim dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap (*ceteris paribus*).
- c.  $b_2$  merupakan koefisien regresi dari variabel Jumlah Tanggungan dengan nilai sebesar 2,747, artinya jika setiap adanya peningkatan nilai variabel Jumlah Tanggungan 1%, maka akan meningkatkan nilai variabel produktivitas sebesar 2,747% dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap (*ceteris paribus*).
- d.  $b_3$  merupakan koefisien regresi dari variabel Pengalaman dengan nilai sebesar -0,067 artinya jika setiap adanya peningkatan nilai variabel pengalaman sebesar 1%, maka akan menurunkan nilai variabel jumlah produktivitas sebesar 0,067 %/Musim dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap (*ceteris paribus*).
- e.  $b_4$  merupakan koefisien regresi dari variabel Pendapatan dengan nilai sebesar 4,92, artinya jika setiap adanya peningkatan nilai variabel Pendapatan sebesar 1%, maka akan meningkatkan nilai variabel jumlah Produktivitas 4,92%/Musim dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap (*ceteris paribus*).
- f.  $b_5$  merupakan koefisien regresi dari variabel usia dengan nilai sebesar 2,114, artinya jika setiap adanya peningkatan nilai variabel usia sebesar 1%, maka

akan meningkatkan nilai variabel jumlah Produktivitas sebesar 2,114%/Musim dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap (*ceterisparibus*).

### **Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi adalah salah satu uji regresi yang berfungsi untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Table 11. Nilai Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 <sup>a</sup>	.737	.684	3.31577

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 7, dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 0,737, artinya 73,7% % variabel produktivitas dapat dijelaskan oleh adanya variabel Pendidikan, Jumlah Tanggungan, Pengalaman, Pendapatan dan usiasedangkan sisanya sebesar 26,3% dijelaskan oleh variable lain diluar penelitian. Sedangkan nilai Multiple-R memiliki nilai sebesar 0,898, artinya ada hubungan yang erat antara variabel Pendidikan, Jumlah Tanggungan, Pengalaman, Pendapatan dan usia terhadap jumlah produktivitas tenaga kerja di lokasi penelitian dengan tingkat keeratan sebesar 89.8%.

### **Uji Serempak (Uji f)**

Uji serempak merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui signifikansi kontribusi antara variabel bebas secara keseluruhan dengan variabel terikat. Untuk melakukan pengujian tersebut, diperlukan nilai f-hitung yang diperoleh dari hasil olahan data dengan menggunakan paket program komputer SPSS. Nilai f-hitung dapat diketahui berdasarkan tabel berikut ini :

Tabel 12. Nilai Hasil Uji F Berdasarkan SPSS

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	656.094	5	131.219	11.935	.000 <sup>a</sup>
	Residual	373.806	34	10.994		
	Total	1029.900	39			

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Dari Tabel8 di atas dapat diketahui nilai f-hitung sebesar 11,935, dengan nilai taraf kepercayaan 95% maka diperoleh nilai f-tabel sebesar 2,74. Dari hasil pengujian diperoleh nilai f-hitung lebih besar dari pada f-tabel ( $11,935 > 2,74$ ), maka kriteria keputusan yang diambil adalah terima  $H_1$  dan tolak  $H_0$ , artinya secara serempak ada pengaruh yang nyata antara variabel Pendidikan, Jumlah Tanggungan, Pengalaman, Pendapatan dan usia terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan panen.

#### **Uji Parsial (Uji t)**

Uji parsial (Uji t) merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui signifikansi kontribusi antara masing-masing variabel bebas terhadap variable terikat. Nilai t-hitung untuk masing-masing variabel bebas dapat diketahui sebagai berikut:



Tabel 13. Nilai T hitung Berdasarkan Output SPSS 17

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	51.737	61.565		7,840	.407
Pendidikan	0,185	.290	.073	.638	0,528
jumlah tanggungan	2.747	.666	.541	4.125	.000
Pengalaman	-0,067	.195	-.080	-.344	.733
Penghasilan	4.920E-5	.000	.360	2.321	.026
Usia	2.114	.127	.201	3,440	.044

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Dari hasil olahan data output SPSS di atas menunjukkan adanya keterkaitan antara variabel bebas secara parsial dengan variabel terikat. Nilai t-tabel dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) sebesar 2,069. Penjelasan keterkaitan untuk masing-masing variabel secara parsial terhadap variabel bebas adalah sebagai berikut :

#### **Pengaruh Faktor Pendidikan Terhadap Produktivitas Tenaga kerja.**

Pendidikan seseorang dapat diartikan sebagai lamanya seseorang mendapatkan pendidikan dibangku sekolah (pendidikan formal). Hasil penelitian diketahui rata-rata pendidikan tenaga kerja pemanen sebesar 6 sampai 12 tahun, ini berarti tingkat pendidikan yang pernah mereka dapatkan pada tingkat sekolah SD, SMP dan SMA

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien faktor pendidikan diperoleh nilai t hitung sebesar 0,638 < nilai t-tabel 2,069 dan signifikansinya lebih besar daripada 0,05 ( $0,528 > 0,05$ ), sehingga dapat

disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang artinya variabel pendidikan sampel secara parsial tidak berpengaruh nyata terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja.

Hal ini dikarenakan kinerja dari setiap karyawan panen tidak dipengaruhi oleh jenjang pendidikannya. Dalam proses kegiatan pemanenan hal yang paling utama dimiliki oleh setiap karyawan adalah tenaga yang kuat dan pengalaman kerja.

Pendidikan akan bermanfaat jika memiliki korelasi pada bidang yang digeluti oleh suatu tenaga kerja. Diketahui bahwa pendidikan yang dimiliki oleh tenaga kerja tidak memiliki korelasi dengan bidang yang mereka geluti dan tingkat pendidikan tenaga kerja yang diperoleh tidak memberikan Hard Skill dan Soft Skill pada bidang tersebut. Pendidikan yang baik akan menghasilkan etos kerja yang baik, tetapi dilapangan diketahui bahwa tenaga kerja tidak memiliki etos kerja. Hal ini diperoleh dari Asisten dan Mandor yang berada dilapangan.

### **Pengaruh Faktor Jumlah Tanggungan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.**

Jumlah tanggungan merupakan banyaknya anggota keluarga yang harus ditanggung seorang tenaga kerja untuk memenuhi hidup dan keluarganya. Dari hasil penelitian diketahui rata rata jumlah tanggungan karyawan panen 3-4 orang, dimana secara normatif semakin banyak jumlah tanggungan, maka semakin tinggi tingkat produktivitas.

Dari Tabel9 di atas diketahui nilai koefisien faktor jumlah tanggungan Nilai t-hitung untuk variabel ( $X_2$ ) sebesar  $4,125 >$  nilai t-tabel  $2,069$  dan signifikansinya lebih kecil daripada  $0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya variabel jumlah tanggungan

sampel secara parsial berpengaruh nyata terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja.

Hal ini dikarenakan besarnya jumlah tanggungan yang mereka miliki secara otomatis tingkat pengeluaran biaya juga semakin tinggi, dimana mereka harus memenuhi kebutuhan sehari-hari untuk biaya makan, sandang dan juga biaya lain-lain seperti biaya sekolah anak mereka. Hal ini yang menjadi dasar tenaga kerja untuk bekerja secara optimal karena banyaknya pengeluaran tenaga kerja memenuhi kebutuhan keluarga dan biaya sekolah dari anak-anak mereka.

### **Pengaruh faktor Lama kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.**

Lama kerja seseorang dapat diartikan sebagai lamanya seseorang menggeluti (bekerja) pada bidang tertentu. Pada dasarnya semakin lama seseorang bekerja dalam suatu bidang, maka tingkat keterampilan yang dimiliki untuk menghasilkan suatu produksi akan tinggi. Dari hasil penelitian diketahui rata-rata pengalaman tenaga kerja selama 14 Tahun.

Dari tabel 9 di atas diketahui Nilai t-hitung untuk variabel ( $X_3$ ) sebesar  $-0,344 < \text{nilai } t\text{-tabel } 2,069$  dan signifikansinya lebih besar daripada  $0,05$  ( $0,05 < 0,733$ ) sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang artinya variabel pengalaman sampel secara parsial tidak berpengaruh nyata terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja.

Hal ini dikarenakan pada semua karyawan mempunyai pengalaman yang berbeda-beda, walaupun rata-rata lama kerja karyawan adalah 13 tahun. Namun itu semua tergantung terhadap karyawan itu sendiri. Apabila pengalaman yang dimiliki karyawan semakin lama maka kemungkinan kerja yang karyawan hadapi semakin baik untuk dikerjakan berdasarkan pengalaman yang karyawan punya.

## **Pengaruh Faktor Pendapatan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.**

Pendapatan yang diterima oleh setiap tenaga kerja khususnya tenaga kerja di sebut upah(gaji) dalam arti sebagai imbalan atau balas jasa yang diterima dalam hubungan kerja. Penerimaan yang diterima oleh tenaga kerja adalah untuk dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup diri dan keluarga.

Penerimaan atau upah yang diterima oleh tenaga kerja diharapkan dapat lebih meningkatkan produktivitas kerjanya. Dalam penelitian ini penerimaan atau upah yang diterima tenaga kerja panen adalah terdiri dari gaji pokok, total premi. Tenaga kerja yang menghasilkan lebih banyak produksi akan memperoleh penghasilan yang lebih baik pula. Rata-rata pendapatan yang diperoleh pemanen sebesar Rp.2.794.111/bulan/orang.

Dari Tabel 8 di atas diketahui nilai Nilai t-hitung untuk variabel ( $X_4$ ) sebesar  $2.321 >$  nilai t-tabel  $2,069$  dan signifikansinya lebih kecil daripada  $0,05$  ( $0,026 < 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya variabel penerimaan sampel secara parsial berpengaruh nyata terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja.

Hal ini dikarenakan pada semua karyawan mempunyai pendapatan yang berbeda-beda, ini dapat dilihat di lapangan bahwa tenaga kerja yang menghasilkan produksi yang lebih banyak akan memperoleh penghasilan yang lebih baik dan pendapatan yang diperoleh karyawan sebagian besar digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarganya.

Dengan demikian memotivasi para tenaga kerja untuk dapat menghasilkan produksi TBS yang lebih banyak dengan segenap kemampuannya, sehingga

pendapatan yang diperoleh juga akan bertambah (meningkat) dan kesejahteraan keluarga akan terbina dengan baik.

### **Pengaruh Usia Terhadap Produktivitas Tenaga kerja.**

Nilai t-hitung untuk variabel usia ( $X_5$ ) sebesar  $3,440 >$  nilai t-tabel  $2,069$  dan signifikansinya lebih kecil daripada  $0,05$  ( $0,044 < 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya secara parsial variabel usia berpengaruh nyata terhadap jumlah produktivitas tenaga kerja. Hal ini disebabkan seiring bertambah usia maka kebutuhan hidup akan bertambah maka secara otomatis akan termotivasi untuk meningkatkan hasil produksinya. Disamping itu semakin bertambahnya usia akan menyebabkan skill dari setiap karyawan akan bertambah.

### **Tingkat Produktivitas Karyawan Panen**

Produktivitas tenaga kerja merupakan landasan penting peningkatan nyata bagi tenaga kerja. Untuk melakukan produktivitas pada suatu populasi tenaga kerja perlu dilakukan studi terhadap tenaga kerja dan faktor-faktor yang berkaitan dengan produktivitas tersebut.

Produktivitas karyawan panen di PT. London Sumatera Dolok Estate, berpedoman pada batasan operasional, yaitu produktivitas tenaga kerja adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan untuk memperoleh hasil sesuai dengan standart yang telah ditentukan oleh perusahaan yang diukur dengan satuan Kg/HKP. Dari penelitian bahwa karyawan di PT. London Sumater Dolok Estate khususnya karyawan panen sebagaimana tertera pada SOP bahwa basis karyawan panen perhari untuk tanaman tahun tanam 2006 adalah sebanyak 75 tandan. Dari hasil penelitian dilapangan rata-rata tingkat produktivitas karyawan

panen kelapa sawit perharinya adalah sebesar 101 tandan. Untuk lebih memperjelas tingkat produktivitas karyawan panen dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 14. Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja

No	Uraian	Nilai
1	Produksi	2.646,75 Tandan
2	Hari kerja	26 Hk
	produktivitas	101 tandan/Hk

*Sumber : data primer diolah, 2019*

Dari tabel di atas diketahui bahwa Nilai Produksi TBS/bulan sebesar 2.646 tandan/bulan dengan jumlah hari kerja sebanyak 26 hari. Maka tingkat produktivitas karyawan panen perhari adalah sebanyak 101 tandan/Hk

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Dari hasil uji statistik secara serempak diperoleh bahwa variabel jumlah tanggungan, pengalaman, penghasilan dan usia berpengaruh secara nyata atau signifikan terhadap produktivitas karyawan panen, sedangkan variabel tingkat pendidikan tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan panen.
2. Secara parsial hanya variabel jumlah tanggungan, pendapatan dan usia yang berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja sedangkan variabel, tingkat pendidikan dan pengalaman tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan.
3. Diketahui bahwa Nilai Produksi TBS/bulan sebesar 2.646 tandan/bulan dengan jumlah hari kerja sebanyak 26 hari. Maka tingkat produktivitas karyawan panen perhari adalah sebanyak 101 tandan/Hk

### **Saran**

1. Disarankan pada pihak perkebunan untuk dapat meninjau ulang asisten lembur dan premi dengan cara menaikkan harga premi agar para tenaga kerja lebih termotivasi untuk meningkatkan produksi sehingga penghasilan kebun akan meningkat.
2. Perlu adanya peninjauan ulang terhadap kesejahteraan tenaga kerja khususnya dalam hal pendidikan anak karyawan dan kesehatan keluarga.

## DAFTAR PUSTAKA

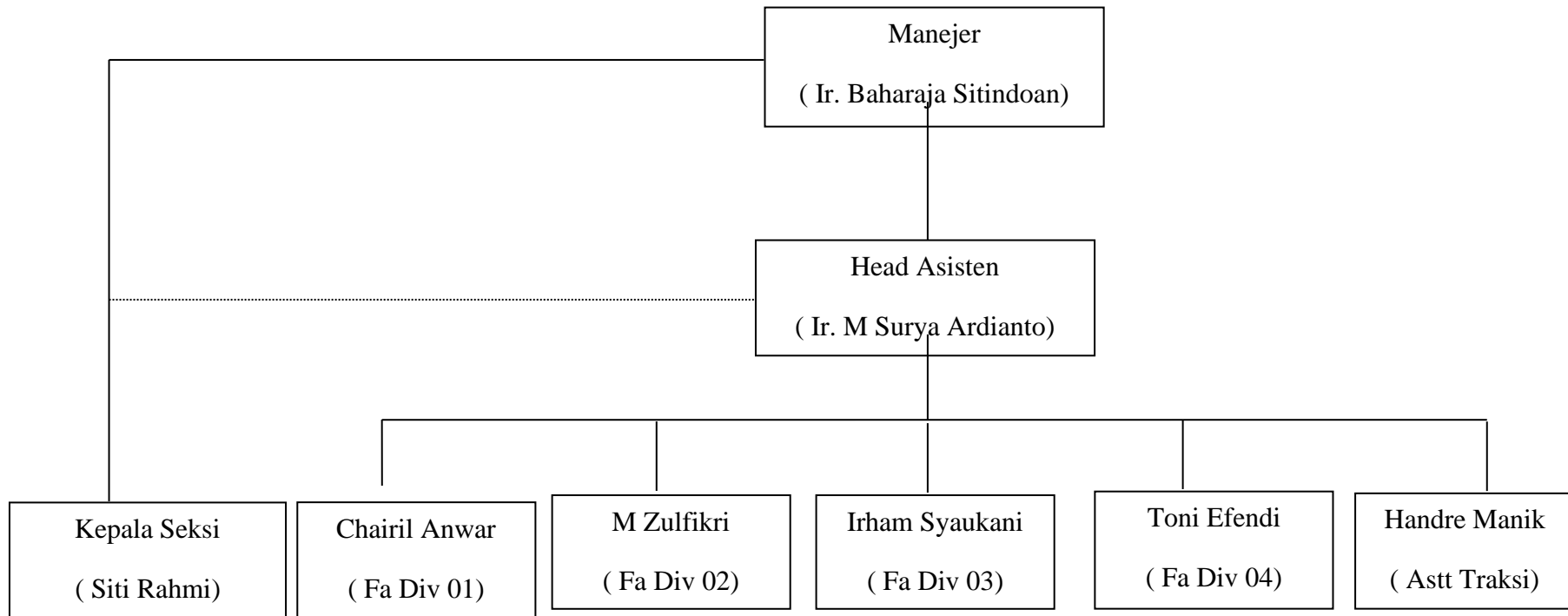
- Afifah, Nur. Septi dan Iskandar Lubis. 2016. *Faktor Penentu Produktifitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit*. 4(2) : 215-223. Kalimantan Timur.
- Almasri, M. Nazar. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam*. Vo 1.19, No.2. Kutubkhanah: Jurnal Penelitian sosial keagamaan.
- Chalil, Diana dan Barus, Rianti. 2014. *Analisis Data Kuantitatif*. Medan : USU Press.
- Ismail, Dkk. 2018. *Dampak Industri Kelapa Sawit Terhadap Pemberdayaan Masyarakat Di Kelurahan Long Kali Kabupaten Paser*. 6 (4): 1337-1348 ISSN 2477-2458. Universitas Mulawarman
- Nainggolan, Ronika. Dkk. 2013. *Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktifitas Tenaga Kerja Pemanen Sawit*. Vol. 11. No 1. Issn : 1412-8837. Bengkulu.
- R, Susila Wayan. 2018. *Peluang Pengembangan Kelapa Sawit di Indonesia: Perspektif Jangka Panjang 2025*. Lembaga Riset Perkebunan Indonesia, Bogor Indonesia.
- Rachman, Taufiq. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Ghalia Indonesia.
- Rismayadi, Budi. 2014. *Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Studi kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014*. Vol. 1 No. 1. Universitas Buana Perjuangan Karawang.
- Risza, Ir. Suyatno. 1995. *Kelapa Sawit Upaya Peningkatan Produktivitas*. Kanisius.
- Samsuni. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. XVII No. 31. Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam UIN Antasari Banjarmasin.
- Sriyoto, dkk. 2008. *Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktifitas Pemanenan Kelapa Sawit Kasus pada PT Socfin Indonesia Perkebunan Aek Loba Kecamatan Aek Kwasan dan Kecamatan Pulau Rakyat Kabupaten Asahan Provinsi Sumatera Utara*. Vol. 7 No. 2. Universitas
- Suratiyah, Ken. 2015. *Ilmu Usahatani*. Jakarta Timur : Penebar Swadaya



- Sugiono, 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.  
Bengkulu.
- T, Anugrah. Pangeran. Dkk. 2018. *Pengelolaan Pemanenan dan Tranportasi Kelapa Sawit*. 6 (2) : 213-220. Bogor.
- Tamrin, Muhammad. Dkk. 2014. *Analisis Faktor – faktor yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja Karyawan Pemanen*. Issn : 0852-1077. Vol. 19. No.1. Medan.
- T, Situmorang. Antonio. Dkk. 2016. *Manajemen Panen Kelapa Sawit*. 4(1) : 37-45. Kalimantan Tengah.
- Y, Luntungan. Antonius. 2013. *Analisis Tingkat Pendapatan Usaha Tani Tomat Apel*. Vol. 7 No. 3. Tompaso Kabupaten Minahasa.

## LAMPIRAN

Lampiran 1. Struktur Organisasi Kebun



## Lampiran 2. Karakteristik Responden

No	Nama	Umur (Thn)	Pendidikan (Thn)	Pengalaman (Thn)	Jumlah Tanggungan (Jiwa)	Divisi
1	Cipta Tarigan	49	6	8	3	2
2	Ariadi	56	12	17	2	2
3	Rebin	57	9	23	2	2
4	Suroso	48	12	17	4	2
5	Yamin	55	9	23	2	2
6	Sarwanto	35	12	5	2	2
7	Ramadhan	34	9	10	2	2
8	M Irwan Lubis	28	12	4	1	2
9	Supono	47	9	15	4	2
10	Gustomi	51	12	23	4	2
11	Asran	45	12	13	4	1
12	Hadi Suyanto	32	9	10	3	1
13	Horas Mahita	43	12	13	4	1
14	Kadrik	47	12	17	2	1
15	Sriyanto	52	9	23	1	1
16	Samsul Effendi	55	9	23	1	1
17	Hariono	29	12	8	2	1
18	Jumiran	30	12	5	3	1
19	Suhadi K	33	9	6	2	1
20	Supardi	32	12	8	2	1
21	Syamsul Bahri	43	9	17	3	3
22	Kartiman	46	9	12	4	3
23	Adi Suwardi	45	12	17	2	3
24	Legimin	57	6	23	1	3
25	Sugeng	51	12	20	2	3
26	Ardianto	48	9	18	2	3
27	Selamat	38	12	10	3	3
28	Suprianto Leo	44	12	13	4	3
29	Sujono	33	9	10	2	3
30	Sugiadi	43	12	10	2	3
31	Sumardi	40	9	17	3	4
32	Suhendra	46	12	14	5	4
33	Rizal Muhardi	47	9	17	3	4
34	Nurdin	53	6	23	2	4
35	M. Subakti	54	12	25	2	4
36	Jalaluddin	33	9	10	4	4
37	Suheri	33	12	10	3	4
38	Hendra	45	12	17	2	4
39	Sunardi	58	6	23	1	4
40	Wagimun	32	12	10	3	4
	Total	1747	411	587	103	100
	Rataan	43.675	10.275	14.675	2.575	2.5

Sumber : Data Primer Diolah 2019

## Lampiran 3. Penghasilan Responden Perbulan

No	Nama	Basis (Tandan/Bln)	Produksi (Tandan/bln)	Premi (Rp/bln)	Gaji Pokok (Rp/bln)	Total Pendapatan (Rp/bln)
1	Cipta Tarigan	1.950	2678	400000	2500000	2900000
2	Ariadi	1.950	2548	330000	2500000	2830000
3	Rebin	1.950	2574	345000	2500000	2845000
4	Suroso	1.950	2678	400000	2500000	2900000
5	Yamin	1.950	2574	343000	2500000	2843000
6	Sarwanto	1.950	2730	430000	2500000	2930000
7	Ramadhan	1.950	2704	415000	2500000	2915000
8	M Irwan Lubis	1.950	2626	372000	2500000	2872000
9	Supono	1.950	2678	401000	2500000	2901000
10	Gustomi	1.950	2600	358000	2500000	2858000
11	Asran	1.950	2704	415000	2500000	2915000
12	Hadi Suyanto	1.950	2580	346500	2500000	2846500
13	Horas Mahita	1.950	2695	410000	2500000	2910000
14	Kadrik	1.950	2652	386000	2500000	2886000
15	Sriyanto	1.950	2575	344000	2500000	2844000
16	Samsul Effendi	1.950	2548	329000	2500000	2829000
17	Hariono	1.950	2626	372000	2500000	2872000
18	Jumiran	1.950	2652	386000	2500000	2886000
19	Suhadi K	1.950	2730	429000	2500000	2929000
20	Supardi	1.950	2678	401000	2500000	2901000
21	Syamsul Bahri	1.950	2626	372000	2500000	2872000
22	Kartiman	1.950	2652	386000	2500000	2886000
23	Adi Suwardi	1.950	2704	415000	2500000	2915000
24	Legimin	1.950	2548	329000	2500000	2829000
25	Sugeng	1.950	2574	343000	2500000	2843000
26	Ardianto	1.950	2678	401000	2500000	2901000
27	Selamat	1.950	2730	429000	2500000	2929000
28	Suprianto Leo	1.950	2782	458000	2500000	2958000
29	Sujono	1.950	2652	386000	2500000	2886000
30	Sugiadi	1.950	2600	358000	2500000	2858000
31	Sumardi	1.950	2652	386000	2500000	2886000
32	Suhendra	1.950	2704	415000	2500000	2915000
33	Rizal Muhardi	1.950	2782	458000	2500000	2958000
34	Nurdin	1.950	2574	343000	2500000	2843000
35	M. Subakti	1.950	2548	330000	2500000	2830000
36	Jalaluddin	1.950	2730	430000	2500000	2930000
37	Suheri	1.950	2704	415000	2500000	2915000
38	Hendra	1.950	2600	358000	2500000	2858000
39	Sunardi	1.950	2522	315000	2500000	2815000
40	Wagimun	1.950	2678	401000	2500000	2901000
Total		78.000	105870	15340500	100000000	115340500
Rataan		1.950	2646.75	383512.5	2500000	2883512.5

Sumber : Data Primer Diolah 2019

Lampiran 4. Tingkat produktivitas Responden perbulan

No	Nama	Produksi (Tandan/bln)	Jumlah HK	produktivitas (Tandan/HK)
1	Cipta Tarigan	2678	26	103
2	Ariadi	2548	26	98
3	Rebin	2574	26	99
4	Suroso	2678	26	103
5	Yamin	2574	26	99
6	Sarwanto	2730	26	105
7	Ramadhan	2704	26	104
8	M Irwan Lubis	2626	26	101
9	Supono	2678	26	103
10	Gustomi	2600	26	100
11	Asran	2704	26	104
12	Hadi Suyanto	2580	26	99
13	Horas Mahita	2695	26	104
14	Kadrik	2652	26	102
15	Sriyanto	2575	26	99
16	Samsul Effendi	2548	26	98
17	Hariono	2626	26	101
18	Jumiran	2652	26	102
19	Suhadi K	2730	26	105
20	Supardi	2678	26	103
21	Syamsul Bahri	2626	26	101
22	Kartiman	2652	26	102
23	Adi Suwardi	2704	26	104
24	Legimin	2548	26	98
25	Sugeng	2574	26	99
26	Ardianto	2678	26	103
27	Selamat	2730	26	105
28	Suprianto Leo	2782	26	107
29	Sujono	2652	26	102
30	Sugiadi	2600	26	100
31	Sumardi	2652	26	102
32	Suhendra	2704	26	104
33	Rizal Muhardi	2782	26	107
34	Nurdin	2574	26	99
35	M. Subakti	2548	26	98
36	Jalaluddin	2730	26	105
37	Suheri	2704	26	104
38	Hendra	2600	26	100
39	Sunardi	2522	26	97
40	Wagimun	2678	26	103
	Total	105870	1040	4072
	Rataan	2646.75	26	101.8

Sumber : Data Primer Diolah 2019



Lampiran 5. Variabel penelitian

No	Pendidikan (X1)	Jumlah Tanggung (X2)	Pengalaman (X3)	Penghasilan (X4)	Usia (X5)	Produktivitas (Y)
1	6	3	8	2900000	49	103
2	12	2	17	2830000	56	98
3	9	2	23	2845000	57	99
4	12	4	17	2900000	48	103
5	9	2	23	2843000	55	99
6	12	2	5	2930000	35	105
7	9	2	10	2915000	34	104
8	12	1	4	2872000	28	101
9	9	4	15	2901000	47	113
10	12	4	23	2858000	51	110
11	12	4	13	2915000	45	114
12	9	3	10	2846500	32	99
13	12	4	13	2910000	43	104
14	12	2	17	2886000	47	102
15	9	1	23	2844000	52	99
16	9	1	23	2829000	55	98
17	12	2	8	2872000	29	101
18	12	3	5	2886000	30	102
19	9	2	6	2929000	33	105
20	12	2	8	2901000	32	103
21	9	3	17	2872000	43	101
22	9	3	12	2886000	46	102
23	12	2	17	2915000	45	104
24	6	1	23	2829000	57	98
25	12	2	20	2843000	51	99
26	9	2	18	2901000	48	103
27	12	3	10	2929000	38	105
28	12	4	13	2958000	44	107
29	9	2	10	2886000	33	102
30	12	2	10	2858000	43	100
31	9	3	17	2886000	40	102
32	12	5	14	2915000	46	124
33	9	3	17	2958000	47	107
34	6	2	23	2843000	53	99
35	12	2	25	2830000	54	98
36	9	4	10	2930000	33	105
37	12	3	10	2915000	33	104
38	12	2	17	2858000	45	100
39	6	1	23	2815000	58	97
40	12	3	10	2901000	32	103

## Lampiran 6. Hasil Output SPSS

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 <sup>a</sup>	.737	.684	3.31577

a. Predictors: (Constant), usia, jumlah tanggungan, pendidikan, penghasilan, pengalaman

b. Dependent Variable: produktivitas

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	656.094	5	131.219	11.935	.000 <sup>a</sup>
	Residual	373.806	34	10.994		
	Total	1029.900	39			

a. Predictors: (Constant), usia, jumlah tanggungan, pendidikan, penghasilan, pengalaman

b. Dependent Variable: produktivitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-51.737	61.565		-.840	.407
	pendidikan	.185	.290	.073	.638	.528
	jumlah tanggungan	2.747	.666	.541	4.125	.000
	pengalaman	-.067	.195	-.080	-.344	.733
	penghasilan	4.920E-5	.000	.360	2.321	.026
	Usia	2.114	.127	.201	3,440	.044

a. Dependent Variable: produktivitas





