

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PENYADAP DI
PT.BRIDGESTONE SUMATERA RUBBER ESTATE
(Studi Kasus :Kecamatan Dolok Batu Nanggar, Kabupaten
Simalungun)**

S K R I P S I

Oleh :

**FIRZA ARISANDI
NPM : 1404300030
Program Studi : AGRIBISNIS**



**FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PENYADAP DI
PT. BRIDGESTONE SUMATRA RUBBER ESTATE
(Studi Kasus :Kecamatan Dolok Batu Nanggar, Kabupaten
Simalungun)**

SKRIPSI

Oleh :

**FIRZA ARISANDI
1404300030
AGRIBISNIS**

Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Strata 1 (S1) pada
Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Komisi Pembimbing



Ir. Gustina Siregar, M.Si.
Ketua



Ainul Mardhiyah, SP, M.Si.
Anggota

Disahkan Oleh :
Dekan




Dr. Asritanah Munar, M.P.

Tanggal Lulus : 22-10-2018

PERNYATAAN

Dengan ini saya :

Nama : Firza Arisandi
NPM : 1404300030

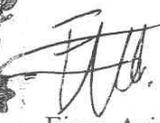
Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan penyadap di PT. BRIGESTONE SUMATERA RUBBER ESTATE di kecamatan dolok batu nanggar kabupaten simalungun adalah berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri. baik dari analisis data yang yang tercantum sebagai bagian dari skripsi ini Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

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

Medan, 7 Desember 2018

Yang menyatakan




Firza Arisandi

SUMMARY

This study aims to find out (1). productivity of rubber tappers working days in the study area. (2) the influence of work experience, number of dependents, level of education, acceptance and work motivation on the work productivity of employees of rubber tappers / tapers in the study area.(1) This research was conducted at PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate, Dolok Batu Nanggar Subdistrict, Simalungun Regency. This research was compiled using the method of Labor Productivity analysis, Multiple Linear Regresi analysis and Employee Factor Analysis at PT .ridgestone Sumatera Rubber Estate, especially rubber collectors as stated in the PKB (Cooperation Agreement between Directors of PT .ridgestone Sumatera Rubber Estate in article 17 paragraph 2, namely : 1 (one) day working hours for District Manager / General Manager / garden / unit are 7 hours a day or 40 hours a week). Labor has productivity that varies from 20 Kg / Pancak, 25 Kg / pancak, 35 Kg / pancak. (2) Simultaneously there is a real influence between experience, number of dependents, education, income and work motivation on labor productivity. Partially there is a real influence between acceptance and work motivation on work productivity. Partially education, experience and number of dependents have no significant effect on labor productivity.

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1). produktivitas hari kerja penyadap karet di daerah penelitian. (2) pengaruh pengalaman bekerja, jumlah tanggungan, tingkat pendidikan, penerimaan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan penyadap/penderes karet di daerah penelitian.

(1) Penelitian ini dilaksanakan di PT.Bridgestone Sumatera Rubber Estate Kecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun. Penelitian ini disusun dengan menggunakan metode analisis Produktifitas Tenaga Kerja, analisis Regresi Linier Berganda dan Analisis Faktor Karyawan di PT.Bridgestone Sumatera Rubber Estate khususnya penderes karet sebagaimana tertera pada PKB (Perjanjian Kerjasama antara Direksi PT.Bridgestone Sumatera Rubber Estate dalam pasal 17 ayat 2 yaitu : jam kerja 1 (satu) hari bagi Distrik Manager/General Manager/kebun/unit adalah 7 jam sehari atau 40 jam seminggu). Tenaga kerja memiliki produktifitas yang beragam mulai dari yang 20 Kg/Pancak, 25 Kg/pancak, 35 Kg/pancak. (2) Secara serempak ada pengaruh nyata antara pengalaman, jumlah tanggungan, pendidikan, pendapatan dan motivasi kerja terhadap produktivitas tenaga kerja. Secara parsial ada pengaruh nyata antara penerimaan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Secara parsial pendidikan, pengalaman dan jumlah tanggungan berpengaruh tidak nyata terhadap produktivitas tenaga kerja.

RIWAYAT HIDUP

FIRZA ARISANDI, dilahirkan pada tanggal 21 juli 1997 di Desa Naga Dolok Kecamatan Tapian Dolok, Kabupaten Simalungun. Merupakan anak pertama dari tiga bersaudara pasangan Ayahanda Arsyad dan Ibunda Riani,

1. Tahun 2008 telah menyelesaikan Pendidikan sekolah dasar (SD) di SD Negeri 094126 di Desa Naga Dolok Kecamatan Tapian Dolok Kabupaten Simalungun.
2. Tahun 2011 telah menyelesaikan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) Al-mukhlisin Desa Dolok Khaean Kecamatan Tapian Dolok Kabupaten Simalungun.
3. Tahun 2014 telah menyelesaikan Pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) Muhammadiyah-7 Serbelawan Kecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun.
4. Tahun 2014 melanjutkan Pendidikan Strata-1 (S1) pada program Studi Agribisnis di Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU), Medan.

Kegiatan yang pernah di ikutin selama menjadi Mahasiswa Fakultas Pertanian UMSU adalah:

1. Mengikuti masa pengenalan Mahasiswa Baru (MPMB) Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) tahun 2014.
2. Melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PTPN IV Dolok Ilir Kecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun, pada Bulan Januari sampai dengan Februari 2017.

3. Melaksanakan penelitian dan praktek skripsi di PT Bridgestone di Dolok Merangir Kabupaten Simalungun pada tahun 2018.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur ke Hadirat Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan baik. Serta tidak lupa pula shalawat dan salam kepada Nabi Besar Muhammad SAW. Proposal ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program Sarjana (S1) pada program Sarjana Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul proposal ini adalah **“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KARYAWAN PEYADAP PT. BRIDGESTONE SUMATERA RUBBER ESTATE (Studi Kasus: PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate Kecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun)”**.

Penulis menyadari bahwa penyusunan Skripsi ini banyak kesulitan dan hambatan yang dihadapi, Skripsi ini juga jauh dari kata sempurna baik dari segi penyusunan, bahasa, ataupun penulisannya. Oleh sebab itu, saya, mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun sebagai bekal pengalaman untuk menjadi lebih baik dimasa yang akan datang.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua Ayahanda Arsyad dan Ibunda Riani, yang sangat mendukung setiap kegiatan penulis baik secara moril maupun materil serta selalu mendo'akan dan memberikan kasih sayang yang tiada hentinya kepada Ananda untuk menyelesaikan proposal ini.
2. Ibu Ir Gustina Siregar, M.Si. sebagai Ketua Komisi Pembimbing dan Ibu Ainul Mardhiyah, SP, M.Si. sebagai Anggota Komisi Pembimbing dalam proposal ini telah memberikan arahan kepada penulis agar penelitian ini terlaksana dengan baik.

3. Ibu Ir. Hj. Asritanarni Munar, M.P. selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Dr Dafni Mawar Tarigan, S.P.,M.Si. selaku wakil Dekan I Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Muhammad Thamrin, S.P.,M.Si. selaku wakil Dekan III Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Khairunnisa Rangkuti, S.P.,M.Si. selaku Ketua Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Seluruh Staf Dosen dan karyawan Biro Fakultas Pertanian yang sangat membantu penulis dalam menyelesaikan kegiatan administrasi dan akademisi penulis.
8. Serta teman-teman seperjuangan penulis stambuk 2014 khususnya kepada sahabat terbaik saya Riki Zulkarnain Pohan, Franky Adi Irawan, Nanang Ali Arkham, Samsul, Eprizal, Yatiman, Muhammad Rizki, bambang, Trisna Wahyudi , yang selalu memberikan bantuan dan semangat. Penulis juga sangat mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak agar dapat menyempurnakan SKRIPSI ini kearah yang lebih baik.

Demikian kata pengantar dari penulis, sekiranya banyak kekurangan di dalam proposal ini penulis memohon maaf. Semoga proposal ini bermanfaat untuk semua pihak yang membutuhkan.

Medan, september 2018

Penulis,

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	i
RIWAYAT HIDUP.....	iii
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
PENDAHULUAN	1
Latar Belakang	1
Perumusan Masalah.....	7
Tujuan Penelitian	7
Kegunaan Penelitian.....	7
TINJAUAN PUSTAKA.....	9
Landasan Teori	9
Kerangka Pemikiran.....	22
Hipotesis	22
METODE PENELITIAN	23
Metode Penelitian.....	23
Metode Penentuan Lokasi	23
Metode Penarikan Sampel	23
Metode Pengumpulan Data.....	24
Metode Analisis Data	25
Defenisi dan Batasan Operasional	27
GAMBARAN UMUM PERKEBUNAN	29
Lokasi Perusahaan.....	29

Sejarah Perkebunan	29
Penerimaan	35
Sarana dan Prasarana di PT.Bridgestone Sumatra Rubber Estate	37
Karyawan.....	38
HASIL DAN PEMBAHASAN	41
Produktivitas Kerja Karyawan.....	41
Pengaruh Faktor Pengalaman, Jumlah Tanggungan, Pendidikan, Pendapatan dan Motivasi Kerja Terhadap produktivitas dan uji (Uji t).	44
KESIMPULAN DAN SARAN	53
Kesimpulan.....	53
Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA.....	54

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
1.	Data produksi karet 5 Tahun terakhir.....	3
2.	Jumlah produksi karyawan di masing-masing divisi	24
3.	Luas Areal Tanaman Karet di PT. BSRE.....	34
4.	Distribusi Karyawan Sampel Menurut Kelompok Umur Tahun 2018	38
5.	Distribusi Karyawan Sampel Berdasarkan Pendidikan Terakhir Tahun 2018.....	38
6.	Distribusi Karyawan Sampel Berdasarkan Jumlah anggota Keluarga Tahun 2018	38
7.	Distribusi Karyawan Sampel Berdasarkan Pengalaman Tahun 2018.	39
8.	Persentasi Rata-rata produktivitas Tenaga Kerja.....	43
9.	koefisien determasi (R^2)	44
10.	pengaruh variabel secara serempak (Uji F)	45
11.	Regresi linier berganda Dan (Uji t).....	45

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
1.	Kerangka pemikiran	22
2.	Dokumentasi penelitian.....	63

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Halaman
1.	Data Responden.....	56
2.	Premi	57
3.	Produktifitas	58
4.	Penerimaan	59
5.	Motivasi	60
6.	Distribusi Nilai Variabel Independent dan Dependent.....	61
7.	Hasil Regresi linear Berganda.....	62

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Secara umum, pengertian dari pertanian adalah salah satu kegiatan manusia meliputi pertanian tanaman pangan, perkebunan, kehutanan, hortikultura, peternakan dan perikanan. Sejarah Indonesia sejak zaman kolonial sampai sekarang tidak dapat dipisahkan dari sektor pertanian dan perkebunan, karena sektor-sektor ini memiliki arti yang sangat penting dalam menentukan pembentukan berbagai realitas ekonomi dan sosial masyarakat di berbagai wilayah Indonesia. Sebagai mata pencaharian masyarakat di Indonesia adalah sebagai petani perkebunan, sehingga sektor-sektor ini sangat penting untuk dikembangkan di negara kita (Subianto, 2011).

Seiring dengan perkembangan dan pertumbuhan penduduk yang terjadi di Indonesia, telah banyak mengalami kemajuan diberbagai bidang khususnya dalam bidang dunia usaha. Hal ini menimbulkan dampak bahwa semakin banyak dibutuhkannya pekerja. Namun pada kenyataannya, dengan bertambahnya jumlah belum tentu menjamin bahwa perusahaan tersebut mampu menyerap tenaga kerja yang handal. Hal ini disebabkan oleh pertumbuhan penduduk yang sangat cepat dan tidak seimbang dan meningkatnya angka pertumbuhan kerja, sedangkan angka kesempatan kerja tidak mengalami peningkatan bahkan ada kecenderungan menurun pada setiap tahunnya. Didalam suatu perusahaan baik berskala besar maupun berskala kecil membutuhkan yang namanya tenaga kerja. Tenaga kerja ini sangat penting sekali, karena tanpa adanya tenaga kerja maka perusahaan tersebut tidak dapat berjalan dengan baik ataupun berjalan sebagaimana mestinya.

Tenaga kerja ini menjalankan suatu perusahaan berdasarkan bagian-bagiannya yang diberikan atasan kepada bawahan atau karyawan.

Industri perkebunan mulai berkembang di nusantara dalam bentuk usaha-usaha perkebunan berskala besar pada abad ke 19. Sejak awal hingga menjelang kemerdekaan indonesia, para pelaku usaha dari Belanda, Inggris, Belgia, dll, mulai membuka perkebunan-perkebunan karet, teh, kopi, tebu, kakao, kina dan beberapa jenis rempah, lengkap dengan fasilitas pengolahannya terutama dipulau jawa dan sumatera. Berkembangnya usaha perkebunan pada masa-masa itu telah mendorong terbukanya wilayah-wilayah baru yang terpencil, berkembangnya sarana dan prasarana umum, serta kolonisasi. Sejalan dengan berkembangnya waktu, perkebunan memodernisasi dirinya, dengan diterapkannya sistem manajemen yang lebih baik serta diaplikasikannya berbagai teknologi dibidang kultur teknis maupun pengolahan hasil (Pusinfo BUMN perkebunan, 2011).

Era globalisasi merupakan suatu tahap yang harus dilalui oleh setiap perusahaan dalam menjalankan operasional guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Langkah yang dilalui adalah fenomena persaingan, agar perusahaan tidak mengalami ketertinggalan dengan perusahaan lain, baik itu perusahaan milik negara (*state own*) maupun perusahaan milik swasta (*private own*). Perusahaan harus menyiapkan diri sedini mungkin untuk menghadapinya. Berbagai fungsi perusahaan dan budaya perusahaan diklarifikasi guna menyesuaikan dengan kondisi global tersebut, terutama pada fungsi alokasi sumber daya manusianya, karena fungsi ini memegang peranan penting dalam eksisnya organisasi dan melakukan persaingan dengan perusahaan lain.

Pembangunan ekonomi adalah suatu proses yang menyebabkan pendapatan perkapita penduduk suatu masyarakat meningkat dalam jangka panjang (Sadono Sukirno, 2003). Salah satu tujuan penting dalam pembangunan ekonomi adalah penyediaan lapangan kerja yang cukup untuk mengejar pertumbuhan angkatan kerja lebih-lebih bagi negara berkembang terutama Indonesia dimana pertumbuhan angkatan kerja lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja.

Karet di Indonesia merupakan salah satu hasil pertanian termuka karena hasil devisa yang diperoleh dari karet cukup tinggi sehingga dapat menunjang perekonomian Negara. Karet alam merupakan salah satu komoditi pertanian yang penting baik untuk lingkup internasional dan teristimewa bagi Indonesia. Supaya hasil karet ini semakin meningkat dan berkembang maka perlu diadakan peningkatan produktivitas di segala bidang. Salah satu faktor yang dinilai penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Tabel 1 . Produksi Karet (Ton/Tahun)

No	Perusahaan	Tahun				
		2013	2014	2015	2016	2017
1	Rakyat	2.655.942	2.583.439	2.568.633	2.575.237	2.638.071
2	Negara	255.616	227.783	225.999	226.270	227.288
3	Swasta	325.875	341.964	350.766	356.272	364.503
Jumlah /Total		3.237.433	3.153.186	3.145.398	3.157.779	3.229.862

Sumber : Dektorat Jenderal Perkebunan

Dari data tabel di atas menurut DEKTORAT JENDRAL PERKEBUNAN data 2013 karet indonesia tetap lebih tinggi setelah membandingkan dari tahun

2013 sampai 2017 ,Pedagang karet alam beberapa tahun terakhir ini mengalami penurunan.Hal ini dikarenakan munculnya saingan karet alam sintesis, dan untuk memperkuat daya saing karet alam Indonesia terutama di pasar internasional perlu adanya peningkatan efektifitas atau produktivitas karyawan.

Peningkatan produktifitas berarti akan meningkatkan kualitas hasil sehingga dengan biaya produksi dan tingkat harga jual tertentu kenaikan keuntungan dapat diperoleh.Ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya pertumbuhan angkatan kerja lebih cepat yaitu, pertumbuhan penduduk di negara berkembang cenderung tinggi sehingga melebihi pertumbuhan kapital. Demografi profil lebih muda sehingga 2 lebih banyak penduduk yang masuk lapangan kerja.Struktur industri di negara berkembang cenderung mempunyai tingkat diversifikasi kegiatan ekonomi rendah serta tingkat keterampilan penduduk belum memadai membuat usaha penciptaan lapangan kerja menjadi semakin kompleks.

Produktivitas karyawan dapat didefinisikan sebagai produksi yang dapat diciptakan oleh seseorang pekerja pada suatu waktu tertentu. Kenaikan produktivitas berarti pekerja itu dapat menghasilkan lebih banyak pada jangka waktu yang sama. Kenaikan produktivitas disebabkan oleh beberapa faktor yang terpenting yaitu kemajuan teknologi memproduksi, penambahan keterampilan tenaga kerja dan perbaikan dalam organisasi perusahaan.Untuk meningkatkan produktivitas karyawan pengusaha harus bertindak sebijak mungkin dalam penggunaan/pedayagunaan tenaga kerja nya dan tenaga kerjanya harus pula menunjukkan itikad yang baik yaitu menunjukkan prestasi kerja dan efektifitas (Kartasapoetra, 2002).

Perluasan pendidikan merupakan salah satu sarana tidak langsung yang dianjurkan untuk meningkatkan taraf hidup. Tingkat pendidikan sering disebut sebagai penyebab rendahnya tingkat produktivitas karyawan. Dengan tingkat pendidikan yang rendah akan memperlambat seseorang karyawan mengadopsi teknologi baru dan tetap akan mempertahankan kebiasaan lama, sedangkan di lain pihak seseorang karyawan yang berpendidikan tinggi cenderung lebih cepat dalam mengadopsi inovasi (Mubyarto, 2001).

Menurut Kusriyanto (2007) pendapatan dapat meningkatkan produktivitas seseorang karena pendapatan tujuan akhir dari setiap pekerja. Oleh karena itu diantaranya produksi dan pendapatan terdapat hubungan linear yang dipengaruhi oleh pengalaman, usia, produktivitas, serta jumlah tanggungan.

Sumber daya manusia salah satu faktor yang sangat penting untuk mencapai suatu tingkat hasil kerja tertentu. Tingkat hasil kerja tinggi, maka produktivitas tenaga kerja juga tinggi, dimana produktivitas itu sangat ditentukan oleh aspek-aspek sosial ekonomi antara lain : pengalaman kerja, jumlah tanggungan, tingkat pendidikan, pendapatan, pola konsumsi dan motivasi kerja.

Manusia dalam kehidupan ekonominya, selalu berusaha untuk memenuhi biaya hidup atau kebutuhannya. Hal ini dilakukan dengan cara meningkatkan produktivitas kerjanya untuk mendapatkan pendapatan yang tinggi, yang akhirnya akan mempengaruhi secara langsung pola konsumsi. Produktivitas akan berpengaruh kepada pola pendistribusian pendapatan terutama pada pola konsumsi, dimana pola konsumsi akan menunjukkan bagaimana membelanjakan atau mengalokasikan pendapatan untuk kelangsungan hidup antara lain pangan, sandang, perumahan, pendidikan dan kesehatan. (Kusriyanto, 2007).

Pada perkebunan PT.Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Batu Nanggaryang mempunyai \pm 5.500 orang tenaga kerja yang \pm 3.200 orang adalah penyadap/penderes karet yang merupakan komoditi pokoknya. Setiap karyawan memiliki latar belakan yang berbeda. Sebagai perusahaan yang besar mereka harus bisa dan mampu memotivasi karyawanya untuk menghasilkan produksi yang tinggi dan bermutu.

Dalam kehidupan karyawan PT.Bridgestone Sumatera Rubber Estate Dolok Batu Nanggar, karyawan menginginkan pendapatan yang tinggi guna memenuhi kebutuhan hidup dan karyawan juga harus meningkatkan produktivitas kerjanya guna meningkatkan produksi karetnya. Akan tetapi untuk mendapatkan pendapatan Yang tinggi bagi karyawan perusahaan harus melihat dari segi faktor sosial ekonominya karena belum tentu sama pendapatan seseorang karyawan dengan karyawan lainya walaupun tingkat pendidikan yang sama, masa kerja yang sama dan tanggungan keluarga yang sama. Mungkin ada faktor lainya yang mempengaruhi anntara lain pengalaman kerja yang berbeda serta motivasi kerja yang berbeda pula.

Maka jika dilihat dari pendapatan karyawan pada perkebunan PT.Bridgestone Sumatra Rubber Estate Dolok Batu Nanggaryang khususnya para penyadap karet sangat bervariasi, dan ini tergantung terhadap karyawan itu sendiri selain dari gaji pokok yang mereka terima. Namun pada umumnya karyawan penyadap karet dalam pola kehidupan konsumsinya sangat mempengaruhi tingkat kesejahteraan karyawan. Setiap bulanya seorang karyawan akan beda pengeluaranya, ini bisa menunjang pola kerja karyawan dengan pengeluaran besar akan termotivasi kerja seorang karyawan (penyadap/penderes karet).

Penyadap termasuk aspek budidaya terpenting dari proses produksi karet, maka tinggi rendahnya produksi karet yang dihasilkan suatu perkebunan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan dan terutama buruh harian atau di perkebunan karet dikenal sebagai penyadap/penderes. Jika kinerja dari penyadap karet tersebut baik maka produksi karet akan tinggi.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Berapakah produktivitas Tenaga kerja penyadap di daerah penelitian?
2. Bagaimana pengaruh Pendidikan, Pengalaman, Jumlah Tanggungan, Penerimaan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan penyadap di daerah penelitian?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui produktivitas Tenaga kerja penyadap karet di daerah penelitian
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman bekerja, jumlah tanggungan, tingkat pendidikan, penerimaan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan penyadap karet di daerah penelitian.

Kegunaan Penelitian

Adapun kegiatan penelitian ini adalah :

1. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan perkebunan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan penyadap karet.

2. Sebagai bahan informasi bagi karyawan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerjanya.
3. Sebagai bahan studi dan referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Tenaga Kerja

Dalam Undang-Undang yang baru tentang ketenaga kerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang tenaga kerja juga memberikan pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang tenaga kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang ketentuan pokok ketenaga kerjaan.

Tenaga kerja (manpower) adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15 tahun - 64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam satu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mau berpartisipasi dalam kegiatan tersebut.

Tenaga kerja adalah penduduk dengan batas umur minimal 10 tahun tanpa batas maksimal. Dengan demikian, tenaga kerja di Indonesia yang dimaksudkan adalah penduduk yang berumur 10 tahun atau lebih, sedangkan yang berumur di bawah 10 tahun sebagai batas minimum. Ini berdasarkan kenyataan bahwa dalam umur tersebut sudah banyak penduduk yang berumur muda yang sudah bekerja dan mencari pekerjaan (Simanjuntak, 2001). Sedangkan tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan ahli dalam bidang tertentu (Sukirno, 2003).

Pengertian Produktivitas

Menurut filosofis produktivitas diartikan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari esok. Kenaikan produktivitas dapat dicapai dengan meningkatkan prestasi kerja baik kualitas maupun kuantitas, maka produktivitas dengan sendirinya akan meningkat. Peningkatan produktivitas merupakan masalah yang mempunyai dampak terhadap produktivitas tenaga kerja (Kusriyanto, 2007).

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mengandung pengertian sebagai sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini. Secara itu, secara umum yang banyak terdapat dalam buku-buku teks tentang produktivitas, produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antar hasil yang di capai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input)

Secara umum produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (output) yang di capai oleh masukan (input yang diberikan). Produktivitas juga merupakan hasil dari efisiensi yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi, produktivitas bila dihubungkan dengan tenaga kerja adalah jumlah hasil dalam yang di capai oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Dalam arti luas pengertian produktivitas meliputi hubungan antara keluaran (output) dengan masukan (input) yang digunakan untuk menghasilkan output tersebut.

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi

tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana perusahaan mendapatkan, mengembangkan, mengevaluasi dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat. Manajemen sumber daya adalah suatu proses menangani suatu masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya (Priyono dan Marnis, 2008).

Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu atau Y/X_{tk} dimana Y = produksi (Kg) X_{tk} = input tenaga kerja (HKP). Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, meningkatkan pendapatan atau kesejahteraannya dapat ditempuh dengan upaya hasil persatuan luas, persatuan waktu serta mendistribusikan tenaga kerja yang optimal.

Menurut Sedarmayanti (2001) produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang di capai (output) dengan keseluruhan sumber data yang digunakan (input). Ada pun menurut Sutrisno (2009) produktivitas secara umum didefinisikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

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.

Dengan demikian dapat dikatakan, seorang tenaga kerja menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi bila mampu menghasilkan produk yang sesuai standar yang ditemukan, dalam satuan waktu yang lebih singkat. Hal ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas tenagakerja} = \frac{(\text{output X standart kerja})}{(\text{jumlah tenaga kerja X waktu kerja})}$$

Produktivitas tenaga kerja dapat meningkatkan jika terpenuhinya beberapa hal dibawah ini :

- a. Seluruh tenaga kerja mendapatkan upah dan pendapatan yang sesuai dengan bidang kerja ditanganinya tanpa terkecuali.
- b. Para tenaga kerja berada dalam perasaan yang senang untuk menangani pekerjaan-pekerjaannya. Karena jika perasaan ini terpenuhi maka akan menimbulkan kegairahan kerja, yang nantinya akan meningkatkan nilai tambah dalam usaha kegiatan perusahaan.
- c. Para tenaga kerja berada dalam kesesuaian atau kecocokan lapangan pekerjaan dan tidak adanya kerja rangkapan yang dipentingkan untuk ditanganinya.
- d. Para tenaga kerja bekerja sesuai dengan pengalaman, keahlian dan keterampilan yang dimiliki.

Tenaga harus diperhatikan segala kebutuhannya termasuk produktivitas yang dimiliki, karena tenaga kerjalah yang menjadi roda penggerak produksi dalam suatu perusahaan. Sehingga menjadi suatu kewajiban bagi perusahaan untuk terus berusaha meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya.

Secara alamiah peningkatan produktivitas telah disebut adanya, karena dari seluruh kegiatan yang dilakukan oleh manusia selalu berujung untuk mendapatkan suatu keuntungan. Jika produktivitas tenaga kerja tinggi, maka tingkat pendapatan yang dimiliki juga akan tinggi pula begitu juga sebaliknya. Pada hakikatnya antara perusahaan dengan tenaga kerja merupakan hubungan timbal balik yang saling menguntungkan satu sama lain. Perusahaan membutuhkan tenaga kerja guna membantu kelancaran produksinya, sedangkan tenaga kerja membutuhkan perusahaan guna memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Dengan adanya hal inilah istilah yang dapat menjadikan perusahaan dan tenaga kerja sama-sama mengerti akan keberadaan masing-masing pihak, tenaga kerja akan merasa memiliki tanggung jawab dan rasa terima kasih dengan perusahaan karena dengan adanya perusahaan kebutuhan hidupnya dapat terpenuhi, begitu juga dengan perusahaan yang selalu berusaha untuk mempertahankan rasa hormat kepada tenaga kerja.

Bentuk-bentuk rasa terima kasih yang diberikan tenaga kerja kepada perusahaan adalah dengan cara memberikan kemampuan terbaik yang dimiliki, mencurahkan segala bentuk produktivitasnya sehingga akan dapat menghasilkan barang dan jumlah maksimal, dan mungkin juga dapat memberikan sesuatu yang baru atau terobosan baru bagi hasil produksi. Sedangkan bentuk kepedulian

perusahaan terhadap tenaga kerja adalah dengan berupaya memberikan segala kebutuhan yang diperlukan oleh tenaga kerja sesuai dengan kemampuan perusahaan seperti memberikan upah yang layak sesuai dengan standar, memberikan fasilitas-fasilitas yang memadai, sehingga tenaga kerja akan merasa diperhatikan dan produktivitasnya meningkat.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja

Untuk meningkatkan produktivitas yang tinggi, pemimpin perusahaan harus memiliki sikap mental yang berorientasi produktif dan selalu menggunakan potensi yang maksimal, optimis, tekun dan berusaha sungguh-sungguh dalam menghadapi tantangan pembangunan.

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, maupun faktor lain seperti pendidikan, kerampilan, disiplin sikap, dan etika kerja, motivasi, gizi, dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja teknologi, sarana produktivitas, manajemen dan kesempatan (Siagian, 2002).

Faktor faktor yang harus dipertimbangkan dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan, antara lain:

1. Faktor Prestasi Akademis (Tingkat Pendidikan).

Prestasi akademis yang telah dicapai oleh karyawan yang bersangkutan selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan. Dengan memperhatikan faktor prestasi akademis, maka dapat ditetapkan dimana karyawan yang bersangkutan ditempatkan sesuai dengan prestasinya.

Pendidikan yang minim mengakibatkan kurangnya pengetahuan dalam memanfaatkan sumber daya alam yang tersedia. Hal ini berakibat pada

setiap usaha penduduk hanya mampu menghasilkan pendapatan yang rendah. Rendahnya mutu SDM (pengetahuan dan keterampilan karyawan) karena kurangnya pendidikan dan pelatihan yang mereka peroleh. Lemahnya pendidikan dapat mengakibatkan kemiskinan

2. Faktor pengalaman

Pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam rangka penempatan karyawan tersebut. Hal tersebut berdasarkan pada kenyataan yang menunjukkan bahwa semakin banyak bekerja semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan. Banyaknya pengalaman bekerja memberikan kecenderungan bahwa karyawan yang bersangkutan memiliki keahlian dan pengalaman yang relative tinggi. Pengalaman seseorang dalam berusahatani berpengaruh pula dalam menerima inovasi dari luar. Lamanya pengalaman diukur sejak kapan karyawan penyadap itu aktif secara mandiri mengusahakan usahatannya tersebut sampai diadakan penelitian. Seseorang yang mempunyai pengalaman yang tinggi tidak dapat dikategorikan mempunyai tingkat produksi yang tinggi. Pengalaman akan menentukan tingkah laku atau keterampilannya oleh sebab itu pengalaman seseorang di dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu akan dapat menyebabkan makin terampilnya seseorang dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Sehingga semakin banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan satu persatuan waktu tertentu

3. Faktor status perkawinan (Jumlah Tanggungan)

Mengenai status perkawinan karyawan adalah merupakan hal yang sangat penting. Selain untuk kepentingan ketenagakerjaan juga sebagai bahan

pertimbangan dalam penempatan karyawan. Jumlah tanggungan keluarga akan berhubungan dengan total pengeluaran keluarga. Melihat besarnya keperluan hidup pekerja, maka pekerja berusaha untuk meningkatkan produktifitas agar hasil yang diperoleh dapat meningkat sehingga akan terpenuhi kebutuhan hidup.

4. Faktor Penerimaan

Besar kecilnya upah yang di berikan perusahaan kepada para pekerjanya akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat produktifitas kerja karyawan. Saat seorang pekerja merasa cukup dengan upah yang diterima maka produktivitasnya dalam berkerja diharapkan akan meningkat. Upah cukup dalam hal ini dapat diartikan upah yang cukup untuk kebutuhan hidup layak, yakni yakni dapat memungkinkan pekerja untuk memenuhi kebutuhannya secara manusiawi. Sehingga ketika tingkat penghasilan cukup, akan menimbulkan konsentrasi kerja dan mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas (Mahendra,2014).

5. Faktor Motivasi

Motivasi diperlukan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. menurut Sutrisno (2009) mengemukakan bahwa motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktifitas. untuk itu manager harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. hal ini di dukung oleh penelitian Arif Yusuf Hamali (2013) yang mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja. hasil ini berarti motivasi kerja mempengaruhi secara positif terhadap produktifitas kerja dan nilai signifikan terhadap produktifitas kerja para karyawan .

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pendidikan, pengalaman, jumlah tanggungan, penerimaan dan motivasi. Salah satu untuk meningkatkan kinerja ini perusahaan perlu memberikan penghargaan. Penghargaan yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian peningkatan gaji dengan hasil kerja karyawan. Gaji adalah pendapatan yang diperoleh pekerja apabila telah mengerjakan pekerjaan sesuai yang telah ditentukan perusahaan.

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi biaya hidup atau pola konsumsi masyarakat secara umum dan karyawan khususnya, dimana pada umumnya karyawan mempunyai kecenderungan untuk meningkatkan biaya hidup dan pola konsumsi guna kesejahteraan hidupnya melalui peningkatan produktivitas kerja yang didukung oleh motivasi kerja yang tinggi yang dimiliki karyawan.

Dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja hendaknya ada terlaksananya hubungan yang baik saling tunjang menunjang, saling menghargai dalam melaksanakan kerja sama guna mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Suatu tujuan dan sasaran dari setiap perusahaan akan bisa tercapai dengan baik kalau semua yang terlibat dalam proses produksi dalam perusahaan tersebut memiliki sifat kekompakan yang didasari dengan rasa kesadaran dan saling memiliki (Kartasapoetra, 2002).

Tujuan meningkatkan produktivitas karyawan pada akhirnya adalah untuk mencapai tingkat pendapatan yang maksimum. Dengan meningkatkan pendapatan maka biaya hidup atau pola konsumsi akan meningkat pula. Jika biaya hidup atau pola konsumsi meningkat produktivitas akan berpengaruh terhadap pendapatan.

Secara umum tingkat kebutuhan suatu masyarakat, khususnya karyawan penyadap sangat dinamis dan tingkat kebutuhan ini dipengaruhi oleh pola konsumsi

Adanya tambahan pendapatan pada karyawan akan memperoleh kebutuhan pangan yang cukup, maka orang cenderung mengkonsumsi makanan sehat. Bilamana orang berpegang teguh dengan pola konsumsi yang seimbang, pada umumnya mereka akan sehat dengan syarat bahwa mereka tidak mengidap penyakit. Keluarga yang sehat akan menghasilkan tenaga yang baik, sehingga para karyawan mampu bekerja dengan baik.

Penelitian Terdahulu

Pada penelitian Nasron (2011) dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Mazuvo Indo). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan antara peerja dan pemimpin organisasi, produktivitas manajemen, efesiensi tenaga kerja, dan kewirausahaan terhadap produktivitas karyawan produksi PT Mazuvo Indo. Populasi dalam penelitian ini adalah 50 karyawan produksi PT mazuvo Indo, metode pengambilan sampling yang digunakan adalah non probability sampling, metode analisis ddata yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda .

Hasil dalam penelitian ini secara paarsial menunukan nilai t untuk X1 3,837 X2 15.712 X3 -7.447 X4 2,944 X5 -5,436 dan X6 4.869 sedangkan t tabel 2.012 berada pada H0 ditolak. Artinya tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap sikap kerja, keterampilan hubungan antara tenaga kerja dan pemimpin organisasi, efesiensi tenaga kerja manajemen produktivitas, kewirusahaan terhadap produktivitas karyawan produksi PT Mazuvo Indo. Sedangkan uji

hipotesis secara simultan dengan hasil tes diperoleh nilai signifikan pengaruh sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan antara pekerja dengan pemimpin organisasi, produktivitas manajemen. Efisiensi tenaga kerja $22.971 > F$ tabel 3.232 berada pada H_0 ditolak.

Pada penelitian William (2012) dengan judul “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Di PT Eastern Sumatera Indonesia, Kebun Bukit Maradja Estate Kabupaten simalungun). Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pola kegiatan panen, produktivitas tenaga kerja, pengaruh faktor-faktor seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja, umur, dan pengaruh insentif terhadap produktivitas tenaga kerja di PT Eastern Sumatera Indonesia, Kebun Bukit Maradja Estate. Metode analisis data dengan menggunakan metode Cobb Douglas untuk mengolah hasilspss data output dan untuk melihat produktivitas dan pola kegiatan panen dianalisis secara deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pola kegiatan panen dilakukan dengan menggunakan tenaga kerja tambahan, produktivitas tenaga kerja tinggi, faktor yang berpengaruh secara nyata adalah tingkat pendidikan, sedangkan umur dan pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan, insentif berpengaruh secara nyata terhadap produktivitas.

Penelitian yang dilakukan oleh Yori Akmal (2006) tentang produktifitas tenaga kerja menyatakan bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi tenaga kerja pada industri krupuk sanjai di Bukit Tinggi hanya empat variabel bebas yaitu jenis kelamin, upah, setatus pekerjaan, dan alokasi waktu kerja. Pertama jenis kelamin bernilai positif yang berarti tenaga kerja lebih produktif di banding tenaga kerja perempuan. Kedua, upah yang diterima dari industri bernilai positif

yang berarti semakin tinggi upah, maka produktivitas tenaga kerja semakin meningkat. Ketiga status pekerjaan bernilai positif yang berarti tenaga kerja yang bekerja penuh lebih produktif dibandingkan yang bekerja sampingan pada industri krupuk sanjai. Sedangkan keempat, alokasi waktu bekerja bernilai negatif yang berarti penambahan jam kerja akan menurunkan produktivitas tersebut. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

Kerangka Pemikiran

Produktivitas yang tinggi di dukung oleh beberapa faktor sosial ekonomi yaitu pengalaman bekerja, jumlah tanggungan, tingkat pendidikan, penerimaan dan motivasi kerja. Jadi produktivitas yang tinggi yang dimiliki beberapa pekerja selain dapat mendorong pekerja lain untuk bekerja lebih keras, juga dapat dipengaruhi semangat kerja lainnya. Sistem pengupahan berfungsi sebagai alat perangsang untuk meningkatkan prestasi kerja terutama buat Negara berkembang seperti Indonesia, dimana produktivitas kerja kebanyakan buruh masih rendah, maka sistem pengupahan perlu berfungsi sosial dan berfungsi ekonomi. Dengan fungsi ekonomi berarti bahwa pendapatan atau upah yang diterima oleh setiap pekerja harus cukup untuk memenuhi kebutuhan produktivitas kerjanya dapat di tingkatkan (Simanjuntak, 2011).

Pendidikan formal berorientasi pada perkembangan manusia Indonesia seutuhnya, sedangkan pendidikan non formal langsung berpraktek bisnis, seperti program kejar usaha, sambil belajar para pekerja biasanya berkelompok, model belajarnya adalah dengan berbuat di lapangan.

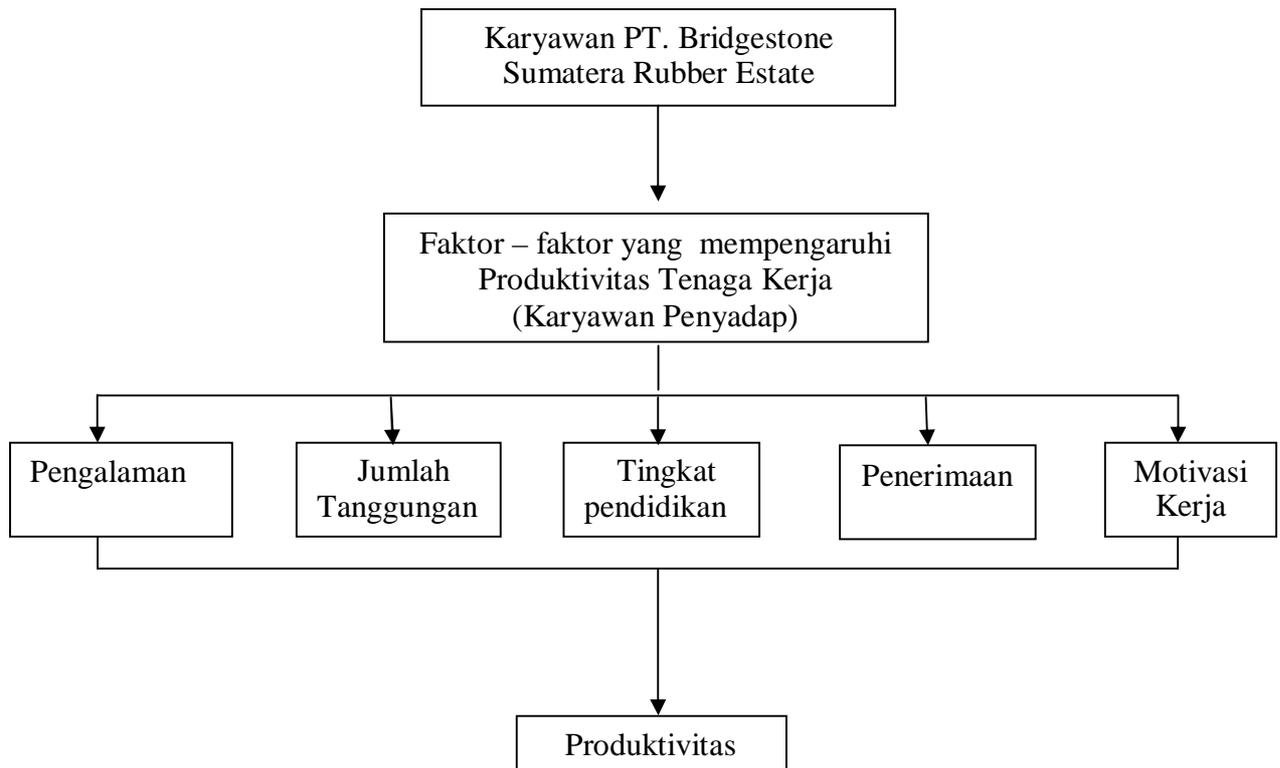
Pengalaman akan menentukan tingkah laku atau keterampilanya oleh sebab itu pengalaman seseorang di dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu

akan dapat menyebabkan makin terampilnya seseorang dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Sehingga semakin banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan satu persatuan waktu tertentu.

Jumlah tanggungan keluarga akan berhubungan dengan total pengeluaran keluarga. Melihat besarnya keperluan hidup pekerja, maka pekerja berusaha untuk meningkatkan produktivitas agar hasil yang diperoleh dapat meningkatkan sehingga akan terpenuhi kebutuhan hidup.

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi biaya hidup atau pola konsumsi masyarakat secara umum dan karyawan khususnya, dimana pada umumnya karyawan mempunyai kecenderungan untuk meningkatkan biaya hidup dan pola konsumsi guna kesejahteraan hidupnya melalui peningkatan produktivitas kerja yang didukung oleh motivasi kerja yang tinggi yang dimiliki karyawan. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada skema kerangka pemikiran pada Gambar 1 sebagai berikut :

Skema Kerangka Pemikiran



Gambar : Skema Kerangka Pemikiran

Keterangan :

————— : Menyatakan Hubungan

—————> : Menyatakan Pengaruh

Hipotesis Penelitian

Mempengaruhi pengalaman bekerja, jumlah tanggungan, tingkat pendidikan, penerimaan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan penyadap PT.Bridgestone Sumatera Rubber Estate Dolok Batu Nanggar.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Dalam penelitian metode yang dijelaskan juga dapat menjelaskan secara terinci suatu objek tertentu dan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara satu faktor dengan faktor lain yang berpengaruh terhadap penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini lokasi yang diambil adalah para tenaga kerja penyadap/penderes karet PT.BRIDGESTONE SUMATERA RUBBER ESTATE Dolok Merangir, Kecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun.

Metode Penentuan Daerah Penelitian

Daerah penelitian ini dilakukan di PT.BRIDGESTONE SUMATERA RUBBER ESTATE Dolok Marangir, Kecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun. Adapun jarak dari kota Medan ke lokasi penelitian \pm 72 Km. Penelitian ini dilakukan secara purposive atau sengaja disebabkan PT.BRIDGESTONE SUMATERA RUBBER ESTATE Dolok Merangir Batu Nanggar ini banyak karyawan penyadap/penderes karet dan perkebunan karetnya merupakan perkebunan karet yang sangat potensial untuk ditingkatkan.

Metode Penentuan Sampel

Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah karyawan penyadap/penderes yang terendah di semua divisi yaitu divisi 4 dengan populasi 114 karyawan penyadap/penderes yang bekerja di perkebunan karet PT.BRIDGESTONE SUMATERA RUBBER ESTATE Dolok Marangir Batu Nanggar. Besar sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 30 sampel dari divisi 4 afdeling k. Hal ini sejalan dengan apa yang ditulis Arikunto (2010) bahwa untuk menentukan besarnya sampel apabila subjek kurang dari 100, lebih baik

diambil semua ukuran sampel yang dapat diterima berdasarkan metode penelitian deskriptif minimal 30 sampel dari jumlah keseluruhan karyawan penyadap/penderes yang bekerja di perkebunan karet PT. BRIDGESTONE SUMATERA RUBBER ESTATE. . Adapun jumlah produksi karet per karyawan untuk masing-masing dalam setiap divisi dapat dijelaskan dalam tabel 1 dibawah ini.

Tabel 2. Jumlah produksi karyawan di masing-masing divisi

Sub Divisi	Produksi Karyawan/hari	Kg/org/bln
Divisi 1	A	40
	B	39
	C	40
Divisi 2	D	52
	E	40
	F	44
	G	46
Divisi 3	H	41
	I	47
	J	43
Divisi 4	K	30
	L	41
	M	43
Divisi 5	aek tarum	50
	Hamboko	50
	Aekselendang	50
	k33	50

Sumber : Kantor Pt. Bridgestone Sumatera Rubber Estate

Tabel 1 menunjukkan bahwa pada divisi 4 afdeling K dengan jumlah produksi karyawan yang paling terendah. Hal ini yang mendasari peneliti melakukan penelitian pada divisi tersebut. Metode ini memiliki nama dengan sistem purposive.

Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari wawancara langsung dengan para responden yang berpedoman pada daftar quisioner yang telah dipersiapkan terlebih dahulu. Sedangkan data sekunder diperoleh dari laporan pembukuan administrasi perkebunan tersebut.

Metode Analisis Data

Rumusan masalah (1) tenaga kerja merupakan salah satu bagian penting dalam meningkatkan produktivitas. Untuk itu dilakukan pengukuran terhadap terhadap produktivitas tenaga kerja agar perusahaan dapat mengetahui perkembangan produksi yang terjadi. metode yang digunakan untuk melakukan pengukuran produktivitas tenaga kerja adalah metode pengukuran waktu (jam, hari, bulan, atau tahun). Menurut Widodo dalam jumliati (2013) dianalisis dengan menggunakan metode sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas Tenaga Kerja} = \frac{(\text{output X standart waktu})}{(\text{jumlah tenaga kerja X waktu kerja})}$$

Keterangan:

Output = Total hasil sadap karyawan (kg)

Waktu kerja = Bulan (Jam)

Jumlah tenaga kerja = karyawan yang bekerja (jiwa)

Standart waktu = waktu kerja produksi (jam)

Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut: (Ferdinan,2006)

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

Dimana :

Y = Produktivitas (Kg/Tenaga Kerja)

X1 = Tingkat Pendidikan (Tahun)

X2 = Pengalaman (Tahun)

X3 = Jumlah Tanggungan (Jiwa)

X4 = Penerimaan (Rp)

X5 = Motivasi Kerja (0 dan 1)

e = Error

Untuk menguji kekuatan pengaruh faktor X dan Y secara serempak digunakan uji F dengan rumus :

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

Dimana :

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah Variabel yang diamati

n = Jumlah sampel responden

Kriteria :

$F_{hitung} > F_{tabel} (\alpha 0,05)$: Maka H_0 ditolak, H_1 diterima.

$F_{hitung} < F_{tabel} (\alpha 0,05)$: Maka H_0 diterima, H_1 ditolak.

Menguji kekuatan pengaruh faktor X dan Y secara parsial digunakan uji T dengan rumus :

$$T_{hit} = \frac{bi}{se(bi)}$$

Kriteria :

$T_{hitung} > T_{tabel} (\alpha 0,05)$: Maka H_0 ditolak, H_1 diterima.

$t_{hitung} < T_{tabel} (\alpha 0,05)$: Maka H_0 diterima, H_1 ditolak.

Defenisi dan Batasan Operasional

Untuk memperjelas ruang lingkup tujuan penelitian ini agar tidak terjadi kekeliruan maka diperlukan batasan operasional sebagai berikut :

1. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan penyadap/penderes yang berada di DIVISI 4 PT. BRIDGESTONE SUMATERA RUBBER ESTATE Dolok Melangir.
2. Produktivitas tenaga kerja adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk menghasilkan sebuah lateks yang dibagi total hasil sadap karyawan yang dapat dihasilkan perhari dengan diukur dengan satuan (Kg/Jam).
3. Karyawan atau tenaga kerja adalah manusia dalam usia kerja (working ages) yang mampu menyelenggarakan pekerjaan fisik ataupun mental.
4. Pendidikan formal adalah lamanya karyawan duduk dibangku sekolah secara formal atau lamanya menamatkan sekolahnya yang diukur dalam satuan tahun.
5. Pengalaman bekerja adalah lamanya seseorang bekerja dibidang karet (Penderesan) yang diukur dalam tahun.
6. Jumlah tanggungan keluarga adalah jumlah tanggungan keluarga yang masih dalam tanggungan kepala keluarga yang dihitung berdasarkan jumlah jiwa.

7. Penerimaan adalah penjumlahan antara gaji pokok ditambah dengan premi yang diterima oleh tenaga kerja. Hal ini diukur dengan satuan Rupiah (Rp).
8. Motivasi kerja adalah semangat kerja seorang karyawan untuk dapat bekerja lebih baik dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Hal ini diukur berdasarkan ketepatan waktu datang tenaga kerja dalam mengikuti apel pagi setiap hari yang diketahui dari absensi yang dimiliki perusahaan. Dimana 0 (no) untuk kehadiran tidak tepat waktu dan 1 (satu) kehadiran tepat waktu

GAMBARAN UMUM PERKEBUNAN

Lokasi Perusahaan

PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate (BSRE) Dolok Merangir terletak di Kecamatan Dolok Batu Nanggar Kabupaten Simalungun dengan jarak lebih kurang 5 km dari jalan raya. Letak batas wilayah geografis PT. BSRE berada pada 99⁰07 BT 3⁰07 LU dengan batas-batas wilayah sebagai berikut :

Sebelah Barat – Kebun Siantar Estate.

Sebelah Timur – PTPN IV Dolok Hilir.

Sebelah Selatan – Kampung Beringin.

Sebelah utara – PTPN III Gunung Para.

Sejarah Perkebunan

PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate berada di Kebun Dolok Merangir, Serbalawan, Kecamatan Dolok Batu Nanggar, Sumatera Utara yang bergerak dalam bidang perkebunan dan pengolahan getah berupa barang setengah jadi yang disebut *Crumb Rubber* atau SIR (*Standard Indonesian Rubber*).

Pada awalnya PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate ini bernama Goodyear Tire and Rubber, Co. yang diambil dari penemu proses vulkanisasi belerang yaitu Charles Goodyear. PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate merupakan anak perusahaan dari *Bridgestone Tire and Rubber Company* yang berpusat di Akron, Ohio, Amerika Serikat.

Tahun 1916, Perusahaan perkebunan dan pengolahan karet di Dolok Merangir dibeli oleh perusahaan Goodyear dari *Vrenide Indice Coltounderneering* (VICO), yaitu salah satu perusahaan Belanda yang dipimpin oleh J.J. Blandeing.

Pada Tahun 1917 dilakukan usaha penanaman pohon karet pertama sekali di perkebunan Dolok Merangir. Beberapa pabrik didirikan dengan nama DM, DX dan FM. Tahun 1927, *Planning Research Departement* (PRD) dan *Chemical Research Departement* (CRD) didirikan, sekarang PRD diganti menjadi *Field Service Departement* (FSD) dan CRD diganti menjadi *Quality Control Departement* (QCD).

Sekitar tahun 1942-1945 setelah berakhirnya Perang Dunia II, bangsa Jepang menguasai pulau Sumatera dan usaha perkebunannya termasuk perkebunan karet di Dolok Merangir. Namun, karena rakyat Indonesia mengadakan perlawanan terhadap bangsa Jepang maka Jepang pun mengalami kekalahan dan kemudian angkat kaki dari Indonesia. Setelah bangsa Jepang tidak lagi berada di Indonesia, sekitar tahun 1946-1949 perkebunan karet di Dolok Merangir diorganisir dan dibawah oleh pemerintah militer Belanda, tetapi perkebunan ini tidak menghasilkan keuntungan.

Tahun 1965, Pemerintah Indonesia menasionalisasi perusahaan ini melalui Badan Nasionalisasi Perusahaan Belanda yang diberi nama Perusahaan Perkebunan Negara (PPN). Sekitar tahun 1965-1967 Goodyear diambil alih oleh pemerintah Indonesia berdasarkan Pempres No. 6/1964 sebagai akibat dari politik Dwikora yaitu penggayangan terhadap Malaysia. Penguasaan manajemen diambil alih dan namanya diganti dengan PP Ampera I yang kemudian dilebur menjadi PPN Karet XVIII.

Tahun 1967 oleh Pemerintah Orde Baru, manajemen perusahaan ini diserahkan kepada pemiliknya dan sebagaimana di dalam perjanjian antara Pemerintah RI dengan pihak Goodyear tertanggal 10 Oktober 1967. Kebun Aek

Nabara diserahkan kepada negara dan sebagai gantinya kebun Dolok Ulu dan Naga Raja yang sebelumnya milik negara diserahkan kepada Goodyear. Ketiga perkebunan tersebut adalah berlokasi di Dolok Merangir, Dolok Ulu, dan Naga Raja. Ketiganya dijadikan satu unit dan dibagi atas 4 divisi yang luasnya masing-masing sama. Pada tahun itu juga, kebun Naga Rajadan Dolok Ulu beralih dari PPN menjadi milik perusahaan Goodyear.

Pada 1967, setelah vakum selama dua tahun Goodyear menjadi perusahaan korporasi multi nasional pertama yang diperbolehkan masuk kembali ke Indonesia yang kemudian memulai kembali pengoperasian perkebunan. Pemerintah Indonesia telah memperbolehkan melakukan eksploitasi perkebunan dengan baik selama 30 tahun. Pada tahun 1977, Goodyear mendirikan pabrik juga di Aek Tarum. Perkebunan PT. Haboko Tea Coy Aek Tarum diurus oleh Goodyear dari PT. Lonsum pada tanggal 1 Oktober 1982. Pada tahun 1988, Goodyear berganti nama dari Goodyear Sumatera Plantations Company Ltd., menjadi PT. Goodyear Sumatra Plantations (GSP). Pada tahun 1996, PT. Goodyear Sumatra Plantations menjual 5% sahamnya untuk berdiskusi dalam persiapan mendapatkan hak paten baru, dan di tahun 1997 permintaan untuk perpanjangan 30 tahun hak eksploitasi telah diterima.

Kepemilikan saham perusahaan PT. Goodyear Sumatra Plantations sebanyak 1.900.000 saham telah beralih kepada Bridgestone Corporation (Jepang) dengan nama perusahaan PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate yang merupakan badan hukum Indonesia dan berkedudukan di Indonesia sejak tanggal 9 Agustus 2005. Peralihan kepemilikan dan perubahan nama perusahaan tersebut tercantum dalam Keputusan Sirkuler pada Akte Notaris No. 80 Persetujuan

Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia R.I. No. C-02583 HT. 01. 04. TH, tanggal 2 Pebruari 2005 dan Persetujuan Badan Koordinasi Penanaman Modal R.I. No. 236/B.2/A6/2005 tanggal 4 Oktober 2005. Dan pada akhirnya, bulan Agustus 2005 PT. Goodyear Sumatra Plantations (GSP) menjual sahamnya ke Bridgestone Group dan berganti nama menjadi PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate (PT. BSRE). Peralihan kepemilikan dan perubahan nama perusahaan telah diumumkan melalui Harian Media Indonesia dan Suara Pembaharuan pada tanggal 1 September 2005.

Perusahaan ini berdiri untuk memenuhi atau menanggulangi kekurangan bahan baku karet, sehingga diharapkan produksi yang dihasilkan mengimbangi kebutuhan bahan baku karet.

a. Perluasan Perusahaan dan Perpanjangan HGU

1. Pada tahun 1967 kebun Naga Raja dan Dolok Ulu yang sebelumnya milik PPN (Perusahaan Perkebunan Negara) diusahakan oleh Goodyears.
2. Pada tanggal 1 Oktober 1977. Perkebunan PT. Haboko Tea Coy yang sebelumnya diusahakan oleh PT. Lonsum diurus atau diusahakan oleh Goodyears pada tanggal 1 Januari 1982 PT. Haboko Tea Coy resmi berubah nama menjadi NV. Goodyears Sumatera Plantations, LTD.
3. Kebun Naga Raja diusahakan berdasarkan SK Ditjen Agraria No. SK 2/HGU/80 tanggal 2 Januari 1980 dan sertifikat HGU No. 1 tanggal 15 Oktober 1982 dan memperoleh perpanjangan selama 25 tahun sesuai SK. Menteri Negara Agraria atau Kepala Badan Pertahanan Nasional No. 114/HGU/BPN/1997 tanggal 16 September 1997 seluas 2.846,73 ha.

4. Kebun Dolok Merangir dan Dolok Ulu diusahakan berdasarkan SK. Menteri Dalam Negeri No. 3/HGU/DA/80 dan telah memperoleh perpanjangan selama 25 tahun sesuai SK. Menteri Negara Agraria 1997 seluas 11.226,38 ha. Namun setelah diukur secara kadasteral dan mengeluarkan seluas 202,827 ha areal untuk Kawasan Industri Simalungun (KIS) dan perluasan ibu Kota Kecamatan Tapian Dolok, Kantor Imigrasi P. Siantar serta peruntukkan jalan, maka luas areal HGU PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate di Kabupaten Simalungun menjadi seluas 1.023,553ha.
5. Kabupaten Aek Tarum diusahakan berdasarkan Hak Guna Usaha No.1/Perk.A.Tarum Haboko SK. Menteri Negara Agraria atau Kepala Badan Pertahanan Nasional No.149/HGU/BPN/97/tanggal 9 Desember 1997 seluas 4.238,88 ha.

b. Peralihan Kepemilikan dan Perubahan Nama Perusahaan

Kepemilikan saham Perusahaan PT. Goodyears Sumatra Plantation sebanyak 1.900.000 saham telah beralih kepada Bridgestone Sumatra Rubber Estate yang merupakan badan hukum Indonesia dan berkedudukan di Indonesia sejak tanggal 9 Agustus 2005.

Peralihan kepemilikan dan perubahan nama perusahaan tersebut tercantum dalam keputusan sirkuler pada Akte Notaris No.80. Persetujuan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia R.I No. C-02853 HT.01.04.TH.2005 tanggal 2 Februari 2005 dan Persatuan Badan Koordinasi Penanaman Modal R.I No.236/B.2/A6/2005 tanggal 4 Oktober 2000.Peralihan kepemilikan dan

perubahan nama perusahaan ini telah di umumkan melalui Harian Media Indonesia dan Suara Pembaharuan tanggal 1 September 2005.

1. Iklim dan Topografi

PT. Bridgestone rata-rata berada pada ketinggian ± 141 meter di atas permukaan laut. Suhu udara di areal kebun berkisar $\pm 22^{\circ}\text{C}$ dan suhu maksimal $\pm 30^{\circ}\text{C}$ dengan tipe angin yaitu Muse Ferguson, antara bulan September s/d Desember berlangsung selama 4 bulan. Curah hujan rata-rata antara 1500 – 2500 mm/thn dan merata sepanjang tahun dengan rata-rata perbulan ± 128 mm/hari hujan. Sedangkan bulan kering berlangsung selama 8 bulan yaitu berkisar antara Januari – Agustus untuk mengatasi hal ini PT.Bridgestone membuat saluran pipa dan juga bak besar untuk penampungan air. Tipe iklim di kebun BSRE adalah sub tropis dengan ketentuan iklim menurut Schmit dan Ferguson yaitu tipe B dan klasifikasi iklimnya sebagai berikut:

A = Sangat sesuai

B = Cukup sesuai

C = Kurang sesuai

D,E,F = Tidak sesuai

Untuk mengetahui kemampuan lahan sebaiknya diketahui kesesuaian tanah untuk pertumbuhan tanaman karet agardiperoleh produksi dan keuntungan ekonomi yang optimal. Keadaan topografi PT.Bridgestone pada umumnya datar namun ada areal yang curam.Jenis tanah yang terdapat di PT. Bridgestone adalah podsolik merah kuning, pH tanah berkisar antara 5 – 6 sehingga tanah tersebut bersifat agak asam dan berpasir yang memiliki kemampuan menyimpan air sangat

rendah. Kekurangan unsurhara dapat ditanggulangi dengan pemupukan dan penanaman Cover Crop.

Luas Areal Kebun

Luas areal yang diusahakan PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate Dolok Marangir adalah 18.000,03 ha. Dengan total areal pada tiap-tiap divisi termasuk gedung, jalan, rawa-rawa, sungai dan hutan adalah sebagai berikut :

- a. Division I Naga Raja : 3.325,26 ha
- b. Division II Dolok Marangir : 2.590,81 ha
- c. Division III Dolok Ulu : 3.157,01 ha
- d. Division IV Dolok Ulu : 2.770,20 ha
- e. Division V Aek Tarum : 4.129,75 ha

Luas areal tanaman karet di PT. Bridgestone dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Luas Areal Tanaman Karet di PT. BRIDGESTONE

Division	Tanaman Dewasa	Tanaman Muda	Replanting	Pembibitan	Jumlah (Ha)
I	3.110,46	143,79	-	-	3.254,25
II	3.225,20	1.002,23	71,96	37,29	4.336,68
III	2.627,44	257,42	102,29	10,5	2.997,65
IV	2.599,15	58,78	-	-	2.657,93
V	2.687,64	904,44	149,92	27,79	3.765,79
Total	14.249,89	2.366,66	324,17	75,58	17.012,30

Sumber: Kantor HRD PT. BRIDGESTONE SUMATRA RUBBER ESTATE

Penerimaan

Upah atau gaji merupakan unsur yang paling penting dalam hubungan antara pekerjaan dengan perusahaan untuk mendapatkan pekerjaan yang baik maka pekerjaan harus dirangsang dan kompensasi yang seimbang dengan 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. Bridgestone memiliki sistem penerimaan upah berupa uang bagi karyawan yang diperoleh dalam sebulan dua kali yakni pada awal bulan dan pertengahan bulan. Gajian kecil diperoleh dalam pertengahan bulan yang merupakan pinjaman yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebesar 30% dari gaji pokok sedangkan gajian besar diperoleh pada awal bulan sebesar gaji pokok dikurang 30%.

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

Catu beras diberikan kepada karyawan yang telah berkeluarga dengan ketentuan bahwa anak dan istri yang berhak memiliki catu beras besar jumlah penerimaan catu beras yaitu tiga orang anak dan seorang istri. Sedangkan yang belum menikah maka catu beras hanya di hitung satu orang saja. Besarnya catu beras 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 tidak dihitung berdasarkan banyak jumlah beras yang dikeluarkan, melainkan dengan beras tersebut dalam bentuk

uang, tetapi sebenarnya pemberian dilakukan dalam bentuk beras. 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.

Sarana dan Prasarana di PT.Bridgestone Sumatera Rubber 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 kebun PT. Bridgestone Sumatera Rubber Estate cukup terjamin karena setiap pos dan afdeling 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.Bridgestone Sumatera Utara 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 seumur hidup.

Karyawan

Jumlah keseluruhan karyawan penyadap di PT.Bridgestone Sumatera Rubber Estate 3200 orang, terbagi dalam 17 afdeling yang tergabung dalam V divisi dan untuk penelitian terdiri dari 36 karyawan sampel yang diambil dari divisi IV afdeling K dengan populasi 174 karyawan penderes.

Karyawan sampel memiliki tingkat umur yang berbeda-beda, untuk lebih jelasnya mengenai umur dapat dilihat pada Tabel 4.

Table 4. Distribusi Responden Menurut Kelompok Umur Tahun 2018.

No	Kelompok Umur (Tahun)	Jumlah Sampel (Jiwa)	Persentase (%)
1	< 35	3	10,00
2	35 – 40	6	20,00
3	40 –55	21	70,00
Jumlah		30	100

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2018

Responden memiliki tingkat pendidikan yang berbeda-beda, untuk lebih jelasnya mengenai pendidikan karyawan penderes dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Tahun 2018.

No	Tingkat Pendidikan (Tahun)	Jumlah Sampel (Jiwa)	Persentase (%)
1	6	8	26,66
2	9	11	36,67
3	12	11	36,67
Jumlah		30	100,00

Sumber :Data Primer Diolah, Tahun 2018

Responden memiliki jumlah anggota keluarga yang berbeda-beda dimana kebutuhan dari setiap keluarga akan bervariasi. Untuk lebih jelasnya mengenai jumlah anggota keluarga dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Distribusi Responden Berdasarkan Jumlah anggota Keluarga Tahun 2018.

No	Jumlah Tanggungan	Jumlah Sampel (Jiwa)	Persentase (%)
1	< 3	10	33,33
2	3-4	15	50,00
3	>4	5	16,67
Jumlah		30	100

Sumber Data Primer Diolah, Tahun 2018

Setiap Responden memiliki pengalaman berbeda-beda dimana pengalaman seseorang tenaga kerja karrena mempengaruhi tingkah laku dan keterampilanya dalam bekerja. Untuk lebih jelasnya mengenai pengalaman bekerja dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Distribusi Responden Berdasarkan Pengalaman Tahun 2018.

No	Pengalaman Bekerja (Tahun)	Jumlah Sampel (Jiwa)	Persentase (%)
1	< 15	15	50,00
2	15 – 20	12	40,00
3	> 20	3	10,00
Jumlah		30	100

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2018

HASIL DAN PEMBAHASAN

Produktivitas Kerja Karyawan.

Produktivitas karyawan penyadap karet PT.Bridgestone Sumatera Rubber Estate, peneliti 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.Bridgestone Sumatera Rubber Estate khususnya penyadap karet sebagaimana tertera pada PKB (Perjanjian Kerjasama antara Direksi PT.Bridgestone Sumatera Rubber Estate dalam pasal 17 ayat 2 yaitu : jam kerja 1 (satu) hari bagi Distrik Manager/General Manager/kebun/unit adalah 7 jam sehari atau 40 jam seminggu).

Dalam penderesan pada pohon karet ada beberapa ketentuan-ketentuan (syarat) agar pohon karet sudah siap untuk di deres dikenal sebaga kreteria matang deres :

Kriteria Pohon di Deres :

1. Pohon karet mencapai kreteria matang deres apabila lilir batang telah mencapai 45cm yang diukur pada ketinggian 1 meter dari pertautan okulasi.
2. Tebal kulit perawan telah mencapai minium 7mm yang diukur pada ketinggian 1 meter dari pertautan okulasi.
3. Kondisi tanaman sehat.

kriteria Areal Buka Deres :

1. Arah homogen suatu areal tanaman karet dapat dideres apabila jumlah pohon telah mencapai kriteria matang deres.
2. Arah heterogen areal yang dapat dideres apabila jumlah pohon yang telah memenuhi matang deres 150 pohon perhektar dengan luas areal deres maksimum 2,5 Ha.
3. Tanaman telah berumur 6 tahun.

Sedangkan untuk mendapatkan produksi yang baik maka penderes harus memperhatikan beberapa hal :

1. Teknik Penderesan : sebelum memulai penderesan diusahakan pisau deres harus tajam, sedangkan tebal irisan deres adalah 1,5 – 2 mm, kedalaman penderesan 1 – 1,5 mm dalam penderesan diusahakan jangan sampai terjadi luka kayu.
2. waktu penderesan : dalam penderesan karet diusahakan mulai saat tekanan belum terjadi tekanan pada dinding sel oleh isi sel, dilakukan sebelum terjadi penguapan oleh daun dan dilakukan pada jam 06.00 – 08.30. pengumpulan latek dilakukan jam 12.00 – 13.00. karet memiliki 2 sistem yaitu :
 1. $\frac{1}{2}$ S : artinya menderes setengah lingkaran batang pohon.
 2. $\frac{1}{4}$ S : artinya menderes spiral pohon (batang pohon).

$$\begin{aligned} \text{Produktivitas Tenaga Kerja} &= \frac{(\text{output X standart waktu})}{(\text{jumlah tenaga kerja X waktu kerja})} \\ &= \frac{719 \times 7}{30 \times 182} = \frac{5.033}{5.460} = 0,92 \times 100\% = 92\% \end{aligned}$$

Dari Hasil data Produktivitas Tenaga Kerja di PT.Brighedstone Sumatera Ruber Estate, Kecamatan Dolok Batu Nanggar, Kabupaten Simalungun, dapat di simpulkan bahwa hasil yang di dihasilkan karyawan tidak produktif karena nilainya di bawah 100% karena kurangnya pengawasan terhadap karyawan dan dikatakan produktif jika nilainya diatas 100%.

Tenaga kerja memiliki produksi rata-rata 22 Kg/Pancak. Hal ini membuktikan bahwa tenaga kerja yang ada harus mendapatkan pengawasan ekstra dari perusahaan. Produktivitas tenaga kerja terendah adalah 20 Kg/Pancak dengan persentase 73,33%. Tingkat kedua Tenaga Kerja memiliki produksi rata-rata 28,1 Kg/Pancak. Hal ini membuktikan bahwa tenaga kerja terjadi 26 Kg/Pancak dengan presentasi 20,00%. Tingka ketiga Tenaga Kerja memiliki produksi rata-rata 32,5 Kg/Pancak, Dari jumlah total tenaga kerja dan produktivitas tertinggi adalah 34Kg/Pancak dengan persentase 6,67% dari jumlah total tenaga kerja yang ada. Distribusi persentase produktivitas tenaga kerja dapat dilihat pada Tabel. 8

Tabel 8. Persentase Rata-rata Produktivitas Tenaga Kerja (kg/pancak/hari)

No	Rata-rata Produktifitas/hari kerja (Kg)	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	22	22	73,33
2	28,1	6	20,00
3	32,5	2	6,67
Jumlah		30	100,00

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2018.

Pengaruh faktor pendidikan, pengalaman, jumlah tanggungan, penerimaan dan motivasi kerja terhadap produktivitas.

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.Bridgestone Sumatera Rubber Estate hanya di fokuskan kepada pengalaman, jumlah tanggungan, pendidikan, pendapatan dan motivasi kerja, sedangkan yang lain dianggap tetap. Untuk lebih jelasnya pengaruh tersebut dapat dilihat pada Tabel 9,10,11 berikut ini.

Tabel 9. Uji koefisien determasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,970 ^a	,941	,928	1,03209

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2018

Besarnya pengaruh faktor pengalaman kerja, jumlah tanggungan, pendidikan, pendapatan dan motivasi kerja terhadap produktifitas tenaga kerja mampu menjelaskan perubahan simultan, ini dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,970. Artinya bahwa secara simultan faktor-faktor (pengalaman, jumlah tanggungan, pendidikan, pendapatan dan motivasi kerja) mampu menjelaskan perubahan produktivitas tenaga kerja sebesar 97,0% dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang dalam penelitian ini tidak diteliti (error term). Hubungan antara faktor-faktor (pengalaman, jumlah tanggungan, pendidikan, penerimaan dan motivasi kerja) terhadap produktivitas tenaga kerja adalah hubungan yang erat ditunjukkan oleh nilai koefisien multiple R sebesar 0,941 atau 94,1%.

Tabel 10. Uji pengaruh variabel secara serempak (Uji F)

		Sum of		Mean		
	Model	Squares	Df	Square	F	Sig.
1	Regression	405,402	5	81,080	76,117	,000 ^b
	Residual	25,565	24	1,065		
	Total	430,967	29			

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2018

Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa nilai F sebesar 0,000 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Dengan demikian nilai $F < \alpha$ dan sig. F (0,000) < (0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya secara serempak pendidikan, pengalaman, jumlah tanggungan, penerimaan, dan motivasi kerjaberpengaruh nyata terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja.

Hubungan antara faktor-faktor (pengalaman, jumlah tanggungan, pendidikan, penerimaan dan motivasi kerja) bagaimana pengaruhnya terhadap produktivitas tenaga kerja secara parsial dengan nilai t-tabel 1,697 dengan kepercayaan 95% adalah sebagai berikut :

Tabel 11. Uji Regresi Linier Berganda dan Pengaruh variabel secara parsial (Uji t)

Model		Unstandardized		Standardized		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	15,457	1,220		12,665	,000
	Pendidikan	-,040	,091	-,024	-,439	,665
	Pengalaman	,045	,034	,067	1,328	,197
	Jumlah Tanggungan	-,068	,147	-,024	-,464	,647
	Penerimaan	,002	,000	,692	10,179	,000
	Motivasi	2,726	,549	,359	4,963	,000

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2018

Dari tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 15,457 - 0,040 + 0,045 - 0,068 + 0,002 + 2,726$$

Dari persamaan regresi , dapat diartikan sebagai berikut :

Y = variabel tingkat yang nilainya akan dapat di ketahui dari variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terkait adalah produktivitas tenaga kerja yang nilainya dapat diketahui dari variabel bebas yaitu pendidikan, pengalaman, jumlah tanggungan, penerimaan, dan motivasi.

$a = 15,457$ merupakan nilai constanta yaitu estimasi produktivitas jika nilai variabel bebas terdiri dari pendidikan, pengalaman, jumlah tanggungan, penerimaan dan motivasi

$b_1 = -0,040$ yaitu besarnya kontribusi variabel tingkat pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja, jika variabel pendidikan berubah atau mengalami kenaikan maka tingkat produktivitas tenaga kerja akan mengalami kenaikan sebesar $-0,040$

$b_2 = 0,045$ yaitu besarnya kontribusi variabel pengalaman jika variabel pengalaman mengalami kenaikan maka produktivitas tenaga kerja akan mengalami kenaikan sebesar $0,045$

$b_3 = -0,068$ yaitu besarnya kontribusi variabel jumlah tanggungan jika variabel jumlah tanggungan mengalami kenaikan maka produktivitas tenaga kerja akan mengalami kenaikan sebesar $-0,068$

$b_4 = 0,002$ yaitu besarnya kontribusi variabel penerimaan jika variabel penerimaan mengalami kenaikan maka produktivitas tenaga kerja akan mengalami kenaikan sebesar $0,002$

$b_5 = 2,726$ yaitu besarnya kontribusi variabel motivasi jika variabel motivasi mengalami kenaikan maka produktivitas tenaga kerja akan mengalami kenaikan sebesar $2,726$

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 penyadap sebesar 6 sampai 12 tahun, ini berarti tingkat pendidikan yang pernah mereka dapatkan pada tingkat sekolah SD, SMP dan SMA.

Tabel 11 diatas diketahui bahwa nilai koefisien faktor pendidikan sebesar signifikansi t variabel pendidikan yang diperoleh adalah signifikansi t-hitung - 0,439 pendidikan yang diperoleh adalah sig 0,665 maka nilai sig.t (0,665)>(0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya variabel pendidikan responden secara parsial tidak berpengaruh nyata terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja.

Hal Ini dikarenakan pada semua karyawan mempunyai pengalaman yang berbeda-beda, walaupun dirata-ratakan pendidikan karyawan adalah 9 tahun yaitu Sekolah Menengah Pertama (SMP). Namun itu semua tergantung terhadap karyawan itu sendiri. Apabila pendidikan yang dimiliki karyawan semakin lama maka kemungkinan kerja yang mereka hadapi semakin baik untuk dikerjakan berdasarkan pendidikan yang mereka punya.

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 Pengalaman kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.

Pengalaman bekerja seseorang dapat diartikan sebagai lamanya seseorang menggeluti (bekerja) pada bidang tertentu. Pada dasarnya semangkin 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 penderes sebesar 17,5 Tahun.

Dari tabel 11 di atas diketahui nilai koefisien faktor pengalaman sebesar 0,197 berarti ada pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Hasil uji t hitung 1,328 diperoleh nilai $\text{sig.t } 0,197 < \alpha 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya variabel pengalaman responden secara parsial tidak berpengaruh nyata terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja berarti tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja.

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

Pengalaman akan sangat bermanfaat jika ditunjang dengan keahlian yang mereka punya untuk menderes karet supaya menghasilkan produksi yang baik. Semakin baik tingkat keahlian maka akan semangkin tinggi produktivitas tenaga

kerja. Hal ini akan meningkatkan penerimaan dari tenaga kerja. Saat dilapangan diketahui bahwa tenaga kerja yang berada pada daerah penelitian diketahui bahwa tenaga kerja yang ada divisi tersebut merupakan tenaga kerja yang sengaja dipindahkan perusahaan, hal ini dikarenakan tenaga kerja memang tidak mampu mengaplikasikan ilmu yang diberikan oleh perusahaan dengan baik walaupun sudah diberikan mengikuti pelatihan dan ini terbukti dari model atau sistem menderes yang tidak sesuai dengan SOP perusahaan.

Pengaruh Faktor Jumlah Tanggungan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.

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

Dari Tabel 11 diatas diketahui nilai koefisien faktor jumlah tanggungan sebesar hasil t-hitung $-0,464$ jumlah tanggungan yang diperoleh adalah sig $0,647$ maka nilai sig.t $(0,647) > (0,05)$, sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya variabel jumlah tanggungan responden secara parsial tidak berpengaruh nyata terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja.

Hal Ini dikarenakan pada semua karyawan mempunyai jumlah tanggungan yang berbeda-beda, walaupun dirata rata-ratakan jumlah tanggungan mereka sebesar 3 orang. Tetapi bagaimanapun mereka harus dapat menghidupi jumlah tanggungan karyawan.

Besarnya jumlah tanggungan yang mereka miliki secara otomatis tingkat tingkat pengeluaran biaya juga semakin tinggi, dimana mereka harus memenuhi

kebutuhan sehari-hari untuk biaya pakan, sandang dan juga biaya lain-lain seperti biaya sekolah anak mereka. Diketahui bahwa di lapangan istri dari para tenaga kerja banyak yang bekerja serabutan dan rata-rata anak dari para tenaga kerja masih berada pada masa sekolah SD. Hal ini yang menjadi dasar tenaga kerja untuk tidak bekerja secara optimal karena biaya yang dikeluarkan tenaga kerja masih rendah dibandingkan jika anak mereka sudah berada masa SMU dan perkuliahan yang banyak membutuhkan biaya administrasi serta para tenaga kerja memiliki penerimaan lain untuk menafkahi keluarganya dari penghasilan dari istrinya.

Pengaruh Faktor Penerimaan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.

Penerimaan yang diterima oleh setiap tenaga kerja khususnya tenaga kerja penderes karet 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 penderes 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 penyadap sebesar Rp.2.902.733/bulan/orang.

Dari Tabel 11 diatas diketahui nilai koefisien faktor pendapatan sebesar signifikansi t-hitung 10,179 penerimaan yang diperoleh adalah sig 0,000 maka nilai sig.t (0,000)<(0,05), sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima

yang artinya variabel penerimaan responden 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 penderes karet sebagian besar digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarganya.

Dengan demikian memotivasi para tenaga kerja untuk dapat menghasilkan produksi karet yang lebih banyak dengan segenap kemampuannya, sehingga pendapatan yang diperoleh juga akan bertambah (meningkat) dan kesejahteraan keluarga akan terbina dengan baik.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga kerja.

Motivasi kerja merupakan cara kerja seseorang karyawan untuk dapat bekerja lebih baik dalam meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga produksi yang dicapai meningkat dengan tujuan agar mendapatkan pendapatan yang besar. Dari hasil penelitian ini diketahui rata-rata motivasi setiap tenaga kerja adalah baik.

Dari Tabel 11 di atas diketahui signifikansi t-hitung 4,963 motivasi kerja yang diperoleh adalah sig 0,000 maka nilai sig.t $(0,000) < (0,05)$, sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel motivasi kerja responden secara parsial berpengaruh nyata terhadap tingkat produktivitas tenaga kerja.

Motivasi yang baik juga dapat ditunjang dengan kinerja yang mereka punya untuk menyadap karet supaya menghasilkan produksi yang baik, semakin

baik tingkat motivasi tenaga kerja semakin baik pula kinerja yang karyawan miliki, dengan demikian akan meningkatkan pendapatan karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Karyawan di PT.Bridgestone Sumatra Rubber Estate khususnya penyadap karet sebagaimana tertera pada PKB (Perjanjian Kerjasama antara Direksi PT.Bridgestone Sumatra Rubber Estate dalam pasal 17 ayat 2 yaitu : jam kerja 1 (satu) hari bagi Distrik Manager/General Manager/kebun/unit adalah 7 jam sehari atau 40 jam seminggu).Tenaga kerja memiliki produktifitas yang beragam mulai dari yang 20 Kg/Pancak,25 Kg/pancak,35 Kg/pancak.
2. Secara serempak ada pengaruh nyata antara pengalaman, jumlah tanggungan, pendidikan, pendapatan dan motivasi kerja terhadap produktivitas tenaga kerja. Secara parsial ada pengaruh nyata antara penerimaan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Secara parsial pendidikan, pengalaman dan jumlah tanggungan berpengaruh tidak nyata terhadap produktivitas tenaga kerja.

Saran

1. Adanya pengawasan pihak perkebunan, khususnya para asisten lapangan dalam hal pengumpulan dan pengambilan getah dilapangan.
2. 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.
3. Perlu adanya peninjauan ulang terhadap kesejaterahan tenaga kerja khususnya dalam hal pendidikan anak karyawan dan kesehatan keluarga.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmal, Yori. 2006. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Krupuk Sanjai di Kota Bukit Tinggi. Fakultas Pertanian. IPB. Bogor
- Arif Yusuf Hamali. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Perja Studi Kasus pada PT. X Bandung, jurnal. Universitas Padjajaran.
- Arikunto, 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta, PT. Rineka Cipta
- Dektorat Jendral Perkebunan, Statistik Perkebunan Indonesia 2015-2017, Di terbitkan oleh/ Sekretariat Direktorat Jendral Perkebunan
- Favianto, j, 2005. *Produktifitas dan Manusia Indonesia*. Lembaga Siuup, Jakarta.
- Ferdinand, A, 2006. Metode Penelitian Manajemen. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Kartasapoetra, 2002. *Manajemen Pertanian (Agribisnis)*, Bina Aksara, Jakarta.
- Kusriyanto, B, 2007. *Meningkatkan Produktifitas Karyawan*, Pustaka Binaan Presindo, Jakarta.
- Mubyarto, 2001. *Politik Pertanian dan Pembangunan Pedesaan*, Penerbit Sinar Harapan, Jakarta.
- Nasron, 2011. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Mazuvo Indo.
- Priyono dan Marnis, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Zifatama Publisher. Sidoarjo
- Sedarmayanti, M. Pd, 2001, Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja, CV. MandarMaju, Bandung
- Siagian, sondang p, 2002. Meningkatkan produktivitas kerja. Jakarta asdi mahasatya
- Simanjuntak, Payaman, 2011. *Pengembangan Teori di Bidang Sumber Daya Manusia*, Kumpulan Makalah Terpilih Sidang Pleno, Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2001. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: LP – FE, U
- Subianto, 2011. Perkebunan di Indonesia. <http://Subianto-geografi.com/2011/10/pekebunan-di-indonesia.html>. di akses pada tanggal 20 november 2017

- Sukirno, Sadono. 2003. Pengantar Teori Makroekonomi. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Press
- Sutrisno, Edy. 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenada Media Group, Jakarta
- . 2009, Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi pertama. cetakan ke tiga. Jakarta: kencana
- Widodo, Suparno.E. 2015, Manajemen pengembangan sumber daya manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- William, Hermanto. 2012. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja di PT Eastern Sumatera Indonesia, Kabupaten simalungun.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Responden

No Sampel	Umur (Tahun)	Pendidikan (Tahun)	Pengalaman (Tahun)	Jumlah Tanggungan (Jiwa)
1	43	12	8	2
2	50	9	23	3
3	56	9	7	4
4	48	12	15	1
5	54	12	8	2
6	42	6	12	5
7	53	9	12	4
8	45	6	15	2
9	47	9	23	3
10	55	12	25	4
11	43	9	15	4
12	48	9	6	2
13	53	6	16	3
14	53	12	7	2
15	54	12	15	4
16	48	12	15	5
17	58	6	13	6
18	45	9	15	2
19	49	6	12	3
20	55	6	11	4
21	50	12	15	4
22	53	9	18	3
23	53	9	16	1
24	47	12	15	5
25	47	6	4	4
26	55	9	6	1
27	43	9	19	3
28	52	12	5	4
29	39	12	3	2
30	49	9	10	5
Jumlah	1487	282	384	97
Rata-Rata	50	9,4	13	3

Sumber : Data Primer Yang Diolah. 2018

Lampiran 2. Premi

No	Produksi /2pancak	HKP	Produksi /Bulan(Kg)	Target (Kg/Bulan)	Gap	Premi/Kg (Rp)	Total Premi (Rp)
1	40	26	1040	1248	-208	0	0
2	40	26	1040	1248	-208	0	0
3	58	26	1508	1248	260	8.000	2.080.000
4	44	26	1144	1248	-104	0	0
5	40	26	1040	1248	-208	0	0
6	62	26	1612	1248	364	8.000	2.912.000
7	42	26	1092	1248	-156	0	0
8	48	26	1248	1248	0	0	0
9	46	26	1196	1248	-52	0	0
10	58	26	1508	1248	260	8.000	2.080.000
11	40	26	1040	1248	-208	0	0
12	40	26	1040	1248	-208	0	0
13	56	26	1456	1248	208	8.000	1.664.000
14	40	26	1040	1248	-208	0	0
15	50	26	1300	1248	52	8.000	416.000
16	42	26	1092	1248	-156	0	0
17	40	26	1040	1248	-208	0	0
18	50	26	1300	1248	52	8.000	416.000
19	50	26	1300	1248	52	8.000	416.000
20	52	26	1352	1248	104	8.000	832.000
21	40	26	1040	1248	-208	0	0
22	58	26	1508	1248	260	8.000	2.080.000
23	42	26	1092	1248	-156	0	0
24	46	26	1196	1248	-52	0	0
25	46	26	1196	1248	-52	0	0
26	50	26	1300	1248	52	8.000	416.000
27	56	26	1456	1248	208	8.000	1.664.000
28	44	26	1144	1248	-104	0	0
29	68	26	1768	1248	520	8.000	4.160.000
30	50	26	1300	1248	52	8.000	416.000

Sumber : Data Primer Yang Diolah. 2018

Lampiran 3. Produktifitas Tenaga Kerja

No Sampel	Produksi/ 2pancak	Jam Kerja	Produktifitas (Produksi/pancak)
1	40	7	20
2	40	7	20
3	58	7	29
4	44	7	22
5	40	7	20
6	62	7	31
7	42	7	21
8	48	7	24
9	46	7	23
10	58	7	29
11	40	7	20
12	40	7	20
13	56	7	28
14	40	7	20
15	50	7	25
16	42	7	21
17	40	7	20
18	50	7	25
19	50	7	25
20	52	7	26
21	40	7	20
22	58	7	29
23	42	7	21
24	46	7	23
25	46	7	23
26	50	7	25
27	56	7	28
28	44	7	22
29	68	7	34
30	50	7	25
Total	1438	210	719
Rata-Rata	47,93333333	7	23,96666667

Sumber : Data Primer Yang Diolah. 2018

Lampiran 4. Penerimaan

No Sampel	Total Premi	Gaji/Bulan	Penerimaan
1	0	2.251.000	2.251.000
2	0	2.251.000	2.251.000
3	2.080.000	2.251.000	4.331.000
4	0	2.251.000	2.251.000
5	0	2.251.000	2.251.000
6	2.912.000	2.251.000	5.163.000
7	0	2.251.000	2.251.000
8	0	2.251.000	2.251.000
9	0	2.251.000	2.251.000
10	2.080.000	2.251.000	4.331.000
11	0	2.251.000	2.251.000
12	0	2.251.000	2.251.000
13	1.664.000	2.251.000	3.915.000
14	0	2.251.000	2.251.000
15	416.000	2.251.000	2.667.000
16	0	2.251.000	2.251.000
17	0	2.251.000	2.251.000
18	416.000	2.251.000	2.667.000
19	416.000	2.251.000	2.667.000
20	832.000	2.251.000	3.083.000
21	0	2.251.000	2.251.000
22	2.080.000	2.251.000	4.331.000
23	0	2.251.000	2.251.000
24	0	2.251.000	2.251.000
25	0	2.251.000	2.251.000
26	416.000	2.251.000	2.667.000
27	1.664.000	2.251.000	3.915.000
28	0	2.251.000	2.251.000
29	4.160.000	2.251.000	6.411.000
30	416.000	2.251.000	2.667.000
Jumlah	651733,3333	67.530.000	87.082.000
Rata-Rata	651733	2.251.000	2.902.733

Sumber : Data Primer Yang Diolah. 2018

Lampiran 5. Motivasi

No Sampel	Umur karyawan (Tahun)	Motivasi
1	43	0
2	40	0
3	39	1
4	48	0
5	54	0
6	42	1
7	53	0
8	45	0
9	47	0
10	55	1
11	37	0
12	35	0
13	55	1
14	34	0
15	30	1
16	48	0
17	45	0
18	45	1
19	49	1
20	36	1
21	45	0
22	43	1
23	41	0
24	47	0
25	47	1
26	34	1
27	43	1
28	52	0
29	39	1
30	49	1
Jumlah	1320	14
Rata-Rata	44	0,466666667

Sumber : Data Primer Yang Diolah. 2018

Lampiran 6. Distribusi Nilai Variabel Independent dan Dependent

No Sampel	Pendidikan (Tahun)	Pengalaman (Tahun)	Jumlah Tanggungan (Jiwa)	Penerimaan (Rp)	Motivasi	Produktifitas (Produksi/Jam Kerja)
1	12	8	2	2.251.000	0	20
2	9	23	3	2.251.000	0	20
3	9	7	4	4.331.000	1	29
4	12	15	1	2.251.000	0	22
5	12	8	2	2.251.000	0	20
6	6	12	5	5.163.000	1	31
7	9	12	4	2.251.000	0	21
8	6	15	2	2.251.000	0	24
9	9	23	3	2.251.000	0	23
10	12	25	4	4.331.000	1	29
11	9	15	4	2.251.000	0	20
12	9	6	2	2.251.000	0	20
13	6	16	3	3.915.000	1	28
14	12	7	2	2.251.000	0	20
15	12	15	4	2.667.000	1	25
16	12	15	5	2.251.000	0	21
17	6	13	6	2.251.000	0	20
18	9	15	2	2.667.000	1	25
19	6	12	3	2.667.000	1	25
20	6	11	4	3.083.000	1	26
21	12	15	4	2.251.000	0	20
22	9	18	3	4.331.000	1	29
23	9	16	1	2.251.000	0	21
24	12	15	5	2.251.000	0	23
25	6	4	4	2.251.000	1	23
26	9	6	1	2.667.000	1	25
27	9	19	3	3.915.000	1	28
28	12	5	4	2.251.000	0	22
29	12	3	2	6.411.000	1	34
30	9	10	5	2.667.000	1	25
Jumlah	282	384	97	87.082.000	14	719
Rata-Rata	9,4	12,8	3,233333333	2.902.733	0,46667	23,96666667

Sumber : Data Primer Yang Diolah. 2018

Lampiran 7. Hasil Regresi Lenier berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,970 ^a	,941	,928	1,03209

a. Predictors: (Constant), X5, X2, X3, X1, X4

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	405,402	5	81,080	76,117	,000 ^b
	Residual	25,565	24	1,065		
	Total	430,967	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X5, X2, X3, X1, X4

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,457	1,220		12,665	,000
	X1	-,040	,091	-,024	-,439	,665
	X2	,045	,034	,067	1,328	,197
	X3	-,068	,147	-,024	-,464	,647
	X4	,002	,000	,692	10,179	,000
	X5	2,726	,549	,359	4,963	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Yang Diolah 2018

Lampiran 8. Dokumentasi Penelitian.



