

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

Juita Rahmadani Manik¹⁾, Nana Trisna Mei br Kabeakan²⁾, Rini Susanti³⁾

¹⁾²⁾³⁾ Dosen Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email: juitarahmadani@umsu.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah faktor pendidikan, jumlah tanggungan, pengalaman, tingkat penghasilan, dan usia mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit dan 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 memberikan 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 kantor di PT. LONSUM Lima Puluh. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian 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 nyata 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. LONSUM Unit Limapuluh.

ABSTRACT

This study aims to determine whether education, number of dependents, experience, income level, and age affect the productivity of oil palm harvesters and to find out how much labor productivity of oil palm harvesters at PT. LONSUM Fifty BatuBara Regency. The type of research is case study research. The sampling technique is simple random sampling, namely sampling that provides equal opportunities to every member in a population to be sampled. Data collection methods are primary data obtained directly from farmers and secondary data obtained from related agencies at PT. LONSUM Fifty. The analytical method used is multiple linear regression analysis. Research results 1. From the results of statistical tests simultaneously obtained that the number of dependents, experience, income and age variables have a real or significant effect on the productivity of harvest employees, while the education level variable does not

significantly affect the productivity of harvest employees. 2. Partially, only the number of dependents, income and age variables have a significant effect on labor productivity, while the level of education and experience variables do not significantly affect the level of employee productivity. 3. It is known that the FFB Production Value/month is 2,646 bunches/month with 26 working days. So the productivity level of employees harvesting per day is 101 bunches/Hk.

Keywords: Productivity, Harvest Employees, PT. LONSUM Unit Fifty.

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 kelapa sawit 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 diatur 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 lama¹

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 pekerja²

.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, pengalaman, 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 diuraikan, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui apakah factor pendidikan, pengalaman 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.

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. Lonsum 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 tenaga⁴ 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:

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

$$n = 39.89$$
$$= 40 \text{ sampel}$$

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 :

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

Dimana :

Y	=	Produktivitas
a	=	Konstanta /intercept
b	=	Koefisien Regresi
x_1	=	Pendidikan
x_2	=	Pengalaman
x_3	=	Usia
e	=	Error

Untuk menguji pengaruh secara parsial digunakan dengan kriteria pengujian :

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

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

1. Jika F hitung $< F$ tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
2. 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).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

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 dan⁵. Berdasarkan Lampiran 2 rata-rata pengalaman sampel penelitian ini adalah selama 14,67 tahun, dengan sampel lama kerja tertinggi selama 25 tahun kerja. 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).

Model	Coefficients ^a				
	B	Unstandardized Coefficients		Std. Error	Sig.
1 (Constant)	51,737	61,565		7,840	0,407
Pendidikan	0,185	0,290	0,073	0,638	0,528
Pengalaman	-.067	0,195	-0,080	0,344	0,733
Usia	2,114	0,127	0,201	3,440	0,044

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2021

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

$$Y = 51,737 + 0,185X_1 - 0,067X_2 + 2,114X_3$$

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. *b1* 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. *b2* 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*).

d. *b3* 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 (*ceteris paribus*).

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 :

Tabel 11. Nilai Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 ^a	.737	.684	3.31577

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 11, dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 0,737, artinya 73,7% % variabel produktivitas dapat dijelaskan oleh adanya variabel Pendidikan, Jumlah

Tanggungans, Pengalaman, Pendapatan dan usia sedangkan 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	Df	F	Sig.
1 Regression	5	11.935	.000 ^a
Residual	34		
Total	39		

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Dari Tabel 12 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 H1 dan tolak H0, 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 ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51,737	61,565		7,840	0,407
	Pendidikan	0,185	0,290	0,073	0,638	0,528
	Pengalaman	-.067	0,195	-.080	-.733	0,344
	Usia	2,114	0,127	0,201	3,440	0,044

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Dari hasil olahan data output SPSS di atas menunjukkan adanya keterkaitan anatara 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 13 di atas diketahui bahwa nilai koefisien faktor pendidikan dipeoleh nilai t hitung sebesar $0,638 < \text{nilai } t\text{-tabel } 2,069$ 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 Tabel 13 di atas diketahui nilai koefisien faktor jumlah tanggungan Nilai t -hitung untuk variabel (X_2) sebesar $4,125 > \text{nilai } t\text{-tabel } 2,069$ 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 13 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-ratalama 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 12 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 Sumatera 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, 2021

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 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

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. Kutub

- khanah: 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.