

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA I KEBUN KARANG INONG DESA ALUE GEUNTENG KECAMATAN RANTO PEUREULAK KABUPATEN ACEH TIMUR

Muhammad Dede Lazuardi Purba¹, Leni Handayani²

Prodi Agribisnis Fakultas Pertanian UMN Al-Washliyah Medan Jl Garu II A No. 93 Medan
Telp (061) 7867044 Fax 7862747¹

Prodi Agribisnis Fakultas Pertanian UMN Al-Washliyah Medan Jl Garu II A No. 93 Medan
Telp (061) 7867044 Fax 7862747²

muhammadedelazuardipurba@umnaw.ac.id

lenihandayani@umn.ac.id

ABSTRAK

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu karena ini menyangkut pada produksi perusahaan itu sendiri. Dalam melaksanakan target produktivitas, sumber daya manusia memegang peran penting, karena kegiatan perusahaan tidak mungkin dapat dilakukan dengan baik tanpa didukung oleh sumber daya manusia. Maka diperlukan suatu rangsangan untuk meningkatkan produktivitas kerja, agar memperoleh hasil untuk mencapai tujuan perusahaan. Fokus penelitian ini adalah bagaimana pengaruh faktor-faktor yang meliputi umur, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, pengalaman bekerja dan premi terhadap produktivitas karyawan pemanen dan pemupuk kelapa sawit di PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Karang Inong Desa Alue Geunteng Kecamatan Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur. Untuk menguji hipotesis yaitu diduga ada pengaruh faktor-faktor yang meliputi umur, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, pengalaman bekerja dan premi terhadap produktivitas karyawan pemanen dan pemupuk kelapa sawit di PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Karang Inong Desa Alue Geunteng Kecamatan Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Berdasarkan analisis yang dilakukan bahwa secara serempak umur (X_1), tingkat pendidikan (X_2), pengalaman bekerja (X_3), jumlah tanggungan (X_4) dan premi (X_5) berpengaruh nyata terhadap produktivitas karyawan pemanen (Y) dengan demikian hipotesis diterima. Sedangkan secara parsial umur (X_1), pengalaman bekerja (X_3), premi (X_5) berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja karyawan pemanen (Y) dan secara parsial tingkat pendidikan (X_2) dan jumlah tanggungan (X_4) tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja karyawan pemanen (Y). Secara serempak umur (X_1), tingkat pendidikan (X_2), pengalaman bekerja (X_3), jumlah tanggungan (X_4) dan premi (X_5) berpengaruh nyata terhadap produktivitas karyawan pemupuk (Y) dengan demikian hipotesis diterima. Sedangkan secara parsial pengalaman bekerja (X_3) dan premi (X_5) berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja karyawan pemupuk (Y) sedangkan umur (X_1), tingkat pendidikan (X_2) dan jumlah tanggungan (X_4) tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja karyawan pemupuk (Y).

Kata Kunci : Faktor Mempengaruhi, Produktivitas Kerja, Karyawan Pemanen dan Pemupuk

ABSTRACT

Productivity is one of the components that a company must have if it wants to achieve the goals set by the company. In its activities, the company must be able to increase productivity from time to time because this concerns the company's own production. In implementing productivity targets, human resources play an important role, because company activities cannot possibly be carried out well without the support of human resources. So a stimulus is needed to increase work productivity, in order to obtain results to achieve company goals. The focus of this research is the influence of factors including age, education level, number of dependents, work experience and premiums on the productivity of palm oil harvester and fertilizer employees at PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Karang Inong, Alue Geunteng Village, Ranto Peureulak District, East Aceh Regency. To test the hypothesis, it is suspected that there is an influence of factors including age, education level, number of dependents, work experience and premiums on the productivity of palm oil harvester and fertilizer employees at PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Karang Inong, Alue Geunteng Village, Ranto Peureulak District, East Aceh Regency. The method used in this research is Multiple Linear Regression. Based on the analysis carried out, simultaneously age (X1), education level (X2), work experience (X3), number of dependents (X4) and premium (X5) have a significant effect on the productivity of harvester employees (Y), thus the hypothesis is accepted. Meanwhile, partially age (X1), work experience (X3), premium (X5) have a real effect on the work productivity of harvester employees (Y) and partially the level of education (X2) and number of dependents (X4) have no real effect on the work productivity of harvester employees. (Y). Simultaneously, age (X1), education level (X2), work experience (X3), number of dependents (X4) and premium (X5) have a significant effect on the productivity of fertilizer employees (Y), thus the hypothesis is accepted. Meanwhile, partially work experience (X3) and premium (X5) have a significant effect on the work productivity of fertilizer employees (Y), while age (X1), education level (X2) and number of dependents (X4) do not have a significant effect on the work productivity of fertilizer employees (Y)

Keywords: Influencing Factors, Work Productivity, Harvester and Fertilizer Employees

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan saat ini masih dikatakan pada permasalahan rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM) dan perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi ekonomi yang melaksanakan kegiatannya dengan menghasilkan produk dan jasa yang benar-benar dapat digunakan oleh masyarakat. Tenaga kerja merupakan faktor utama yang harus diperhatikan, sebab eksistensi tenaga kerja berpengaruh pada kelangsungan hidup dan keberhasilan suatu perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dari manajemen yang mempelajari peranan manusia dalam organisasi, mengatur karyawan sehingga

terwujudnya tujuan organisasi secara maksimal. Salah satu usaha pencapaian tujuan perusahaan yaitu dengan cara meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka setiap pimpinan perusahaan dituntut untuk selalu berhati-hati dalam mengambil keputusan, karena para karyawan yang dihadapi merupakan manusia yang merupakan anggota organisasi yang dinamis. Manusia senantiasa tidak pernah merasa puas, salah satu keinginan telah terpenuhi maka tidak menutup kemungkinan akan muncul keinginan dan kebutuhan lainnya.

Suatu perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila produktivitas kerja karyawan rendah. Oleh sebab itu

produktivitas menjadi penting yang selalu ingin ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efisiensi kerja karyawan.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Menurut Istijanto (2010) karyawan atau sumber daya manusia merupakan satusatunya aset perusahaan yang bernapas atau hidup disamping aset-aset lain yang tidak bernapas atau bersifat kebendaan seperti modal, bangunan gedung, mesin, peralatan kantor, persediaan barang, dsb. Keunikan aset sumber daya manusia ini mensyaratkan pengelolaan yang berbeda dengan aset lain, sebab aset ini memiliki pikiran, perasaan dan perilaku sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberi sumbangan bagi kemajuan perusahaan secara aktif.

Dewasa ini karyawan dipandang sebagai salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikelola serta dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup perusahaan khususnya pada perusahaan yang bergerak dibidang jasa. Pelayanan adalah proses pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas orang lain secara langsung, oleh karena itu perusahaan harus memberikan pelayanan yang terbaik dengan cara berupaya untuk memenuhi kebutuhan dan memperhatikan kepuasan kerja karyawannya.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan untuk dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja, menurut Luthans (2006) kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai mereka penting. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek

dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Produktivitas merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu karena ini menyangkut pada produksi perusahaan itu sendiri.

Dalam melaksanakan target produktivitas, sumber daya manusia memegang peran penting, karena kegiatan perusahaan tidak mungkin dapat dilakukan dengan baik tanpa didukung oleh sumber daya manusia. Maka diperlukan suatu rangsangan untuk meningkatkan produktivitas kerja, agar memperoleh hasil untuk mencapai tujuan perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan, sangat penting dalam upaya mencapai tujuan suatu perusahaan. Produktivitas kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan suatu perusahaan dapat bekerja secara maksimal sehingga hasil produksi yang dicapai dapat sesuai dengan apa yang direncanakan.

Produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (*output*) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya. Adapun faktor-faktor yang mendukung peningkatan kualitas kerja, menurut Simanjuntak sebagai berikut: pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan (Sutrisno, 2010)

Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor motivasi kerja, kompensasi, dan kemampuan kerja. Untuk itu agar produktivitas kerja karyawan dapat selalu dijaga, manajemen perusahaan perlu memperhatikan ketiga faktor tersebut.

Gitosudarmo dalam (Sutrisno Edy, 2015) mengatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu,

oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktifitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktifitas tersebut. Oleh karena itu faktor pendorong diri seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Menurut (Hasibuan, 2010), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Gerry dasler (2011) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dari suatu kemampuan seseorang yang dapat dibuktikan sehingga memunculkan suatu prestasi kerja/kinerja.

PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Karang Inong merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Perkebunan kelapa sawit. Kegiatan utama meliputi pemanenan dan pemupukan kelapa sawit. Perusahaan ini beralamat di Desa Alue Geunteng Kecamatan Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur

PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Karang Inong memiliki karyawan sebanyak 320 orang karyawan, yang terdiri dari bagian kerja yaitu bagian Kantor Besar dan Lapangan. Fokus penelitian ini bagian lapangan yang memiliki karyawan sebanyak 91 orang yang terdiri dari karyawan panen dan pemupukan (perawatan). Produktivitas kerja karyawan didalam sebuah perusahaan dapat dilihat dari hasil produksi yang dihasilkan dan kontribusinya terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil survey yang penulis lakukan dilapangan, ditemukan juga beberapa fenomena masalah yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Karang Inong mengenai produktivitas kerja karyawan, yaitu: (1) Dalam penyelesaian tugas karyawan belum memiliki kemampuan menyelesaikannya dengan tepat waktu

karena kurangnya keterampilan yang dimiliki karyawan (2) Karyawan kurang memiliki semangat dan gairah dalam bekerja, ini dapat dilihat saat selesai jam istirahat siang karyawan sering terlambat masuk ke perusahaan untuk kembali bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam dengan judul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Karang Inong Desa Alue Geunteng Kecamatan Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur”

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini akan menemukan suatu informasi mengenai Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Karang Inong Desa Alue Geunteng Kecamatan Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur.

Populasi dan Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *cluster sampling*. pengambilan sampel dilakukan terhadap sampling unit, dimana sampling unitnya dari satu kelompok afdeling I dan afdeling II. Tiap individu yang terpilih akan diambil sebagai sampel. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 40 sampel untuk karyawan pemanen 20 orang dan karyawan pemupuk 20 orang dengan populasi sebanyak 91 orang. Hal ini berdasarkan pernyataan. Sumanto dalam Wirartha (2006) bahwa jumlah minimum sampel untuk penelitian kausal komparatif adalah 30 sampel.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penentuan daerah penelitian dilakukan secara purposive (sengaja) yaitu di PT. Perkebunan Nusantara I Karang Inong tepatnya di Desa Alue Geunteng

Kecamatan Ranto Peureulak Kabupaten Aceh Timur, penentuan berdasarkan dengan pertimbangan bahwa PT. Perkebunan Nusantara I mempunyai karyawan yang bertugas sebagai pemanen dan pemupuk kelapa sawit yang belum berjalan dengan baik . Pemilihan lokasi dengan dasar pertimbangan faktor waktu, biaya dan jangkauan peneliti. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni sampai dengan Juli 2024.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu:

1. Observasi, menurut Istijanto (2010) observasi adalah metode mengamati dan mencatat pola perilaku orang atau objek atau kejadian melalui cara yang sistematis. Dalam penelitian ini observasi dilakukan dengan cara menggali informasi terkait faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan panen dan karyawan pemupukan
2. Angket (Kuesioner), Menurut Sugiyono (2015) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini angket atau kuesioner diberikan kepada karyawan yang berkerja sebagai karyawan bagian pemanenan dan pemupukan untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas mereka (karyawan)

3. Studi Pustaka, merupakan kajian teoritis, referensi serta literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti (Sugiyono, 2015).

Metode Analisis

Untuk hipotesis 1 dan 2, dianalisis dengan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS versi 20.00 untuk mengetahui pengaruh faktor sosial ekonomi yaitu umur, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, pengalaman bekerja dan premi terhadap produktivitas karyawan pemanen dan pemupuk didaerah penelitian.

Bentuk umum model regresi linier berganda adalah :

$$Y = \text{Produktivitas karyawan pemanen (Kg/HKP) dan produktivitas karyawan pemupuk (Ha/HKP)}$$

$$X_1 = \text{Umur (Tahun)}$$

$$X_2 = \text{Tingkat Pendidikan (Tahun)}$$

$$X_3 = \text{Jumlah Tanggungan (Jiwa)}$$

$$X_4 = \text{Pengalaman Bekerja (Tahun)}$$

$$X_5 = \text{Premi (Rp/Bulan)}$$

$$a = \text{Konstanta}$$

$$b_1, - b_5 = \text{Koefisien Regresi}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Umur

Distribusi karyawan sampel menurut kelompok umur pada pemanen dan pemupuk dapat di ketahu pada Tabel 1. berikut ini :

Tabel 1 Distribusi Karyawan Sampel Menurut Kelompok Umur

Kelompok Umur	Karyawan			
	Pemanen	Persentase (%)	Pemupuk	Persentase (%)
≤ 35	3	15,00	1	5,00
36-45	16	80,00	11	55,00
≥ 46	1	5,00	8	40,00
Jumlah	20	100	20	100

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2024

Berdasarkan hasil penelitian bahwa umur rata-rata karyawan sampel karyawan pemanen adalah 39 tahun, dengan range (32-46) tahun dan umur rata-rata karyawan sampel karyawan pemupuk adalah 44 tahun, dengan range (32-50). Untuk lebih jelasnya distribusi karyawan sampel pemanen menurut kelompok umur dapat diketahui pada Tabel 4.9. dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan sampel berada pada kelompok umur 36 - 45 sebesar 80% (16 sampel) kemudian kelompok umur ≤ 35 sebesar 15 % (3 sampel) dan kelompok umur ≥ 46 sebesar 5% (1 sampel) sedangkan distribusi karyawan sampel pemupuk menurut kelompok umur bahwa sebagian besar karyawan sampel berada pada kelompok umur 36 - 45 sebesar 55% (11

sampel) kemudian kelompok umur ≤ 35 sebesar 5 % (1 sampel) dan kelompok umur ≥ 46 sebesar 40% (8 sampel) dengan demikian jumlah karyawan pemanen dan pemupuk berada dalam kelompok umur yang produktif artinya karyawan tersebut masih memiliki fisik yang kuat dan semangat kerja yang tinggi dalam rangka mengembangkan potensi usaha produksi mereka dalam bekerja dan pencapaian target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Tingkat Pendidikan

Distribusi karyawan sampel berdasarkan tingkat pendidikan pada permanen dan pemupuk dapat diketahui pada Tabel 2 berikut ini :

Tabel 2. Distribusi Karyawan Sampel Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Karyawan			
	Pemanen	Persentase (%)	Pemupuk	Persentase (%)
1-6 Tahun (SD)	2	10,00	1	5,00
7 – 9 Tahun (SMP)	1	5,00	7	35,00
> 10 Tahun (SMA)	17	85,00	12	60,00
Jumlah	20	100	20	100

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa responden pemanen yang memiliki pendidikan terakhir SMA adalah sebanyak 17 orang (85%), sedangkan responden yang memiliki pendidikan terakhir SMP adalah sebanyak 1 orang (5%) dan responden yang memiliki pendidikan terakhir SD adalah sebanyak 2 orang (10%). Sedangkan untuk karyawan pemupuk yang memiliki pendidikan terakhir SMA adalah sebanyak 12 orang (60%), sedangkan responden yang memiliki pendidikan terakhir SMP adalah sebanyak 7 orang (35%) dan responden yang memiliki pendidikan terakhir SD adalah sebanyak 1 orang (5%).

Dari uraian diatas tingkat pendidikan karyawan di PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Karang Inong masih tergolong tinggi bila dilihat dari sebagian responden yang telah diteliti. Tingkat pendidikan yang tertinggi adalah SMA. Hal ini disebabkan karena peningkatan pendidikan yang dimiliki karyawan untuk mendukung kemampuan berpikir dan berinovasi dalam pekerjaannya.

Pengalaman Bekerja

Distribusi karyawan sampel menurut pengalaman kerja pada pemanen dan pemupuk dapat diketahui pada Tabel 3. berikut ini :

Tabel 4.11. Distribusi Karyawan Sampel Menurut Pengalaman Bekerja

Pengalaman Bekerja	Karyawan			
	Pemanen	Persentase (%)	Pemupuk	Persentase (%)
≤ 10	8	40,00	1	5,00
11-20	11	55,00	18	90,00
≥ 21	1	5,00	1	5,00
Jumlah	20	100	20	100

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2024

Bila diketahui berdasarkan Tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa responden pemanen yang memiliki pengalaman kerja selama < 10 tahun sebanyak 8 orang (40 %), sedangkan responden yang memiliki pengalaman bekerja mulai dari 11-20 tahun adalah sebanyak 11 orang (55%) dan responden yang memiliki pengalaman bekerja ≥ 21 adalah sebanyak 1 orang (5%) sedangkan responden pemupuk yang memiliki pengalaman kerja selama < 10 tahun sebanyak 1 orang (5 %), sedangkan

responden yang memiliki pengalaman bekerja mulai dari 11-20 tahun adalah sebanyak 18 orang (90%) dan responden yang memiliki pengalaman bekerja ≥ 21 adalah sebanyak 1 orang (5%).

Jumlah Tanggungan

Distribusi karyawan sampel berdasarkan jumlah tanggungan pada pemanen dan pemupuk dapat diketahui pada Tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4. Distribusi Karyawan Sampel Menurut Jumlah Tanggungan

Jumlah Tanggungan	Karyawan			
	Pemanen	Persentase (%)	Pemupuk	Persentase (%)
≤ 1	1	5,00	1	5,00
2-3	17	85,00	15	75,00
≥ 4	2	10,00	4	20,00
Jumlah	20	100	20	100

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2024

Berdasarkan data diatas bahwa sebagian besar karyawan pemanen memiliki jumlah tanggungan 2-3 adalah sebanyak 17 orang (85%), kemudian yang memiliki jumlah tanggungan ≥ 4 adalah sebanyak 2 orang (10%) dan yang memiliki tanggungan sebanyak 1 orang (5 %) sedangkan sebagian besar karyawan pemupuk memiliki jumlah tanggungan 2-3 adalah sebanyak 15 orang (75%), kemudian yang memiliki jumlah tanggungan ≥ 4 adalah sebanyak 4 orang (20%) dan yang memiliki tanggungan sebanyak 1 orang (5 %). Dalam hal ini

karyawan sangat memperhitungkan jumlah anak dalam keluarga selain perusahaan hanya menanggung maksimal 3 anak dan juga jumlah anak dalam keluarga berpengaruh agar nantinya kebutuhan anak dapat terpenuhi sesuai tingkat ekonominya.

Golongan Kerja

Distribusi karyawan sampel berdasarkan golongan kerja pada pemanen dan pemupuk dapat diketahui pada Tabel 5.berikut ini :

Tabel 5 Distribusi Karyawan Sampel Menurut Kelompok Golongan Kerja

Golongan Kerja	Karyawan			
	Pemanen	Persentase (%)	Pemupuk	Persentase (%)
1A/0-15	12	60,00	20	100
IB/ 0-10	8	40,00	0	0,00
Jumlah	20	100	20	100

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2024

Berdasarkan pada Tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa karyawan pemanen yang tergolong 1A/1-10 adalah sebanyak 12 orang (60%), bahwa golongan ini paling banyak. Berdasarkan penelitian diatas mereka tergolong karyawan yang memiliki tingkat paling rendah, kemudian karyawan golongan 1B/0-10 adalah sebanyak 8 orang (40%) dan semua berjenis kelamin laki-laki, sedangkan karyawan pemupuk yang tergolong 1A/1-10 adalah sebanyak 20 orang (100%), bahwa semua sampel karyawan pemupuk golongan ini paling banyak dan semua berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan penelitian diatas mereka tergolong karyawan yang memiliki tingkat paling menengah ke bawah. Berdasarkan golongan ini fasilitas yang diberikan PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Karang Inong kepada karyawan berbeda-beda seperti pada biaya rumah listrik dan air. Untuk biaya rumah lainnya seperti renovasi itu perusahaan yang bertanggung jawab kecuali keinginan karyawan untuk menambah atau memperindah rumah tidak ditanggung perusahaan.

Pembahasan

Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen pada PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Karang Inong

Panen adalah serangkaian kegiatan mulai dari memotong tandan matang panen sesuai dengan kriteria matang panen, mengumpulkan dan mengutip brondolan serta menyusun tandan ditempat pengumpulan hasil (TPH) berikut brondolannya.

Dalam pemanen dikenal istilah rotasi panen. Rotasi panen adalah jumlah hari panen dalam seminggu dan jarak waktu antara panen pertama disatu blok sampai blok berikutnya yang sama. Jumlah pemanen harus disiapkan berdasarkan kebutuhan pada panen puncak. Penyebaran produksi pada bulan panen puncak biasanya 10-12 % dengan kapasitas rata-rata seorang karyawan pemanen 1500 Kg dan pada bulan bulan biasa penyebaran 8% dengan kapasitas rata-rata seseorang pemanen 1.250 Kg.

Tabel 6. Produktivitas Karyawan Rata-Rata Pemanen Pada PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Karang Inong

Uraian	Produktivitas (Kg)
September 2022	406.587
Oktober 2022	579.101
November 2022	732.222
Desember 2022	715.498
Januari 2023	788.450
Februari 2023	737.421
Maret 2023	925.459

April 2023	845.937
Mei 2023	589.000
Juni 2023	735.032
Juli 2023	601.719
Agustus 2023	692.594
Total	8.349.020
Rataan	34.787,58

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2024

Dari Tabel 6. diatas dapat diketahui bahwa produksi yang diperoleh karyawan per bulan adalah 34.787, 58 Kg. Produktivitas karyawan tergolong tinggi karena produktivitas yang ditentukan perusahaan sesuai standar basis borong (BB) adalah 25.500 Kg. produktivitas karyawan pemanen tinggi dikarenakan dapat menggunakan tenaga kerja dalam keluarga atau tenaga kerja luar keluarga untuk membantu meningkatkan produktivitas dan meningkatkan premi, namun apabila kapasitas pemanen tetap lebih kecil dibandingkan basis borong, maka dikenakan denda sebesar selisih basis borong dengan kapasitas dikalikan dengan harga tariff nilai premi panen.

Produktivitas Karyawan Pemupuk PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Karang Inong

Tujuan pemupukan adalah menyediakan kebutuhan hara bagi tanaman sehingga akan tumbuh dengan baik dan akan mampu berpotensi secara maksimal dan umumnya waktu pemberian pupuk yang baik adalah permulaan musim hujan.

Untuk melihat produktivitas karyawan pemupuk pada penelitian ini berdasarkan luas lahan (Ha) dibandingkan dengan curahan tenaga kerja (HKP) produktivitas tenaga kerja pemupuk dapat diketahui pada Tabel 7.. berikut ini :

Tabel 7. Produktivitas Karyawan Rata-Rata Pemupuk Pada PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Karang Inong

Uraian	Produktivitas (Kg)
Total Luas Lahan Karyawan Pemupuk	42,65 (42,65 /26 hari)
Produktivitas Karyawan	1,6

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2024

Dari Tabel 7 diatas dapat diketahui bahwa luas lahan yang dapat dipupuk setiap karyawan pemupuk rata-rata setiap bulan adalah 42,65 Ha, maka dapat dihasilkan produktivitas karyawan pemupuk rata-rata setiap harinya adalah 1,6 Ha/HKP artinya telah sesuai dengan ketentuan basis borong dari perusahaan. Pemupukan tidak dapat menggunakan karyawan dalam keluarga atau luar keluarga hanya dapat dikerjakan sendiri.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan Pemanen pada PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Karang Inong

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh umur, tingkat pendidikan, pengalaman bekerja, jumlah tanggungan dan premi terhadap produktivitas karyawan pemanen pada PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Karang Inong dapat diketahui pada Tabel 4.16 sebagai berikut

Tabel 8. Analisis Regresi Pengaruh Umur, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Bekerja, Jumlah Tanggungan dan Premi Terhadap Produktivitas Karyawan Pemanen Pada PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Karang Inong

Nomor	Variabel	Karyawan Pemanen		
		Koefisien	t _{hitung}	t _{tabel}
1.	Konstanta	29963.627	5.403	2.06
2.	Umur (X ₁)	307.284	2.466	
3.	Tingkat Pendidikan (X ₂)	1089.825	0.979	
4.	Pengalaman Bekerja (X ₃)	3014.014	3.949	
5.	Jumlah Tanggungan (X ₄)	827.856	0.889	
6.	Premi (X ₅)	0.004	2.190	
	R ²	0.840		
	R Square	0.792		
	Ajusted R Square	0.724		
	F _{hitung}	5.153		
	F _{tabel}	2.96		
	Standar Error	3357.528		

Sumber : Data Hasil Regresi SPSS, Tahun 2024

1. Uji Pengaruh Variabel Secara Serempak

Dari analisis regresi linear berganda di peroleh F-hitung sebesar 5.153 lebih besar dari pada F-Tabel sebesar 2.96 pada tingkat kepercayaan 95% sehingga secara serempak umur (X₁), tingkat pendidikan (X₂), pengalaman bekerja (X₃), jumlah tanggungan (X₄) dan premi (X₅) berpengaruh nyata terhadap produktivitas karyawan (Y) dengan demikian hipotesis diterima.

Nilai koefisien determinasi R-Square yang diperoleh dari persamaan adalah 0.692. hal ini memberikan arti bahwa 79,2% dari perubahan produktivitas karyawan (Y) mampu dijelaskan oleh nilai umur (X₁), tingkat pendidikan (X₂), pengalaman bekerja (X₃), jumlah tanggungan (X₄) dan premi (X₅) dan 20,8 % lainnya di pengaruhi oleh variabel lain yang belum dimasukkan kedalam model misalnya tahun tanam dan kerapatan panen.

Dari Tabel dapat diperoleh persamaan perhitungan sebagai berikut :

$$Y = 29963.627 + 307.284 X_1 + 1.089.825 X_2 + 3014.014 X_3 + 827.856 X_4 + 0.004 X_5 + e$$
 Dimana :

Y = Produktivitas Kerja Karyawan Pemanen (Kg/HKP)

X₁ = Umur (Tahun)

X₂ = Tingkat Pendidikan (Tahun)

X₃ = Pengalaman Bekerja (Tahun)

X₄ = Jumlah Tanggungan (Jiwa)

X₅ = Premi (Rp/Bulan)

2. Uji Pengaruh Secara Parsial

Secara parsial umur (X₁) berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung variabel umur ini sebesar 2.466 lebih besar dari t –tabel sebesar 2.06. Tanda Koefisien regresi variabel ini sesuai dengan hipotesis yang diharapkan yaitu berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, hal ini karena rata-rata usia karyawan pemanen adalah 39 tahun, ini menandakan bahwa umur karyawan pemanen di katakan masih produktif di lihat dari usia yang masih cenderung muda menuju tua

Secara parsial tingkat pendidikan (X₂) tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung variabel tingkat pendidikan ini sebesar 0.979 lebih kecil dari t –tabel sebesar 2.06. sehingga

hal ini sesuai dengan hipotesis awal bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin meningkat produktivitas kerja karyawan, tetapi pihak perkebunan telah menetapkan bahwa syarat menjadi buruh minimal tamatan SD sehingga banyak karyawan pemanen hanya tamatan lulusan SD dan SMP hal ini disebabkan karena pekerjaan sebagai karyawan panen adalah pekerjaan yang kasar yang lebih memerlukan tenaga dari pada ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut, sehingga tingkat pendidikan tidak dipermasalahkan oleh pihak perkebunan.

Secara parsial pengalaman bekerja (X_3) berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Hal ini dapat di ketahui dari nilai t – hitung variabel pengalaman kerja ini sebesar 3.949 lebih besar dari t -tabel sebesar 2,06. Sehingga hal ini sesuai dengan hipotesis awal. Hubungan positif antara pengalaman bekerja dengan produktivitas karyawan dikarenakan semakin banyak pengalaman karyawan melakukan kegiatan pemanen maka teknik dan penguasaan bidang lingkup pekerjaan semakin tinggi sehingga mendorong untuk meningkatkan produktivitas kerja, namun berbanding terbalik dengan usia, jika pengalaman

bekerja banyak sudah pasti usia juga akan bertambah sehingga akan menurunkan produktivitas kerja karyawan, namun karyawan pemanen di PT Perkebunan Nusantara I Kebun Karang Inong masih tergolong produktif sehingga kemampuan secara fisik masih dipandang baik

Variabel jumlah tanggungan (X_4) berpengaruh tidak nyata terhadap produktivitas kerja karyawan hal ini dapat diketahui dari nilai t – hitung variabel jumlah tanggungan ini sebesar 0.889 lebih kecil dari t - tabel sebesar 2.06. hal ini di sebabkan karena dari perkebunan jumlah anak yang ditanggung oleh perusahaan adalah 3 sehingga para karyawan membatasi jumlah tanggungannya karena sulitnya untuk memenuhi kebutuhan ekonomi hanya dengan bekerja sebagai seorang karyawan pemanen.

Variabel premi (X_5) berpengaruh nyata terhadap produktivitas karyawan hal ini dapat di ketahui dari nilai t -hitung variabel premi ini sebesar 2.590 lebih besar dari t -tabel sebesar 2.06. sehingga hal ini sesuai dengan hipotesis awal bahwa semakin tinggi premi maka semakin meningkat produktivitas karyawan pemanen akan meningkat sebesar 4 Kg/HKP.

Tabel 8. Analisis Regresi Pengaruh Umur, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Bekerja, Jumlah Tanggungan dan Premi Terhadap Produktivitas Kerja Pemupuk

Nomor	Variabel	Karyawan Pemupuk		
		Koefisien	t_{hitung}	t_{tabel}
1.	Konstanta	5829	0.202	2.06
2.	Umur (X_1)	0.958	1.804	
3.	Tingkat Pendidikan (X_2)	0.211	0.194	
4.	Pengalaman Bekerja (X_3)	0.591	2.719	
5.	Jumlah Tanggungan (X_4)	1.471	0.734	
6.	Premi (X_5)	1.925	2.556	
	R^2	0.821		
	R Square	0.772		
	Ajusted R Square	0.704		
	F_{hitung}	6.621		
	F_{tabel}	2.96		
	Standar Error	8.53473		

Sumber : Data Hasil Regresi SPSS, Tahun 2024

1. Uji Pengaruh Variabel Secara Serempak

Dari analisis regresi linear berganda di peroleh F-hitung sebesar 6.621 lebih besar dari pada F-Tabel sebesar 2.96 pada tingkat kepercayaan 95% sehingga secara serempak umur (X_1), tingkat pendidikan (X_2), pengalaman bekerja (X_3), jumlah tanggungan (X_4) dan premi (X_5) berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima.

Nilai koefisien determinasi R-Square yang diperoleh dari persamaan adalah 0.677. hal ini memberikan arti bahwa 77,2% dari perubahan produktivitas Kerja karyawan (Y) mampu dijelaskan oleh nilai umur (X_1), tingkat pendidikan (X_2), pengalaman bekerja (X_3), jumlah tanggungan (X_4) dan premi (X_5) dan 22,8 % dipengaruhi oleh variabel diluar variabel tersebut.

Dari Tabel 4.17. dapat diperoleh persamaan perhitungan sebagai berikut :

$$Y = 5829 + 0.958 X_1 + 0.211 X_2 + 0.591X_3 + 1.417X_4 + 1.925X_5 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas Kerja Karyawan Pemanen (Kg/HKP)

X_1 = Umur (Tahun)

X_2 = Tingkat Pendidikan (Tahun)

X_3 = Pengalaman Bekerja (Tahun)

X_4 = Jumlah Tanggungan (Jiwa)

X_5 = Premi (Rp/Bulan)

2. Uji Pengaruh Secara Parsial

Secara parsial umur (X_1) tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung variabel umur ini sebesar 1.804 lebih kecil dari t –tabel sebesar 2.06. Tanda Koefisien regresi variabel ini tidak sesuai dengan hipotesis yang diharapkan yaitu berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, hal ini disebabkan karena penurunan ini disebabkan oleh kondisi fisik dan kesehatan akan menurun seiring bertambahnya umur sehingga berdampak menurunnya produktivitas.

Secara parsial tingkat pendidikan (X_2) tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung variabel tingkat pendidikan ini sebesar 0.194 lebih kecil dari t –tabel sebesar 2.06. sehingga hal ini sesuai dengan hipotesis awal bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin meningkat produktivitas kerja karyawan, tetapi pihak perkebunan telah menetapkan bahwa syarat menjadi buruh minimal tamatan SD sehingga banyak karyawan pemupuk hanya tamatan lulusan SD dan SMP hal ini disebabkan karena pekerjaan sebagai karyawan pupuk adalah pekerjaan yang kasar yang lebih memerlukan tenaga dari pada ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut, sehingga tingkat pendidikan tidak dipermasalahkan oleh pihak perkebunan.

Secara parsial pengalaman bekerja (X_3) berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Hal ini dapat di ketahui dari nilai t – hitung variabel pengalaman kerja ini sebesar 2.719 lebih besar dari t-tabel sebesar 2,06. Sehingga hal ini sesuai dengan hipotesis awal. Hubungan positif antara pengalaman bekerja dengan produktivitas kerja karyawan disebabkan oleh faktor jam kerja lebih banyak, semakin lama pengalaman bekerja maka pada umumnya karyawan semakin mahir dalam melakukan tugasnya maka produktivitas diharapkan semakin baik dari sistem teknik pemupukan dan dosisnya namun berbanding terbalik dengan usia semakin banyak pengalaman kerjanya maka usia juga akan bertambah sehingga akan menurunkan produktivitas kerja karyawan pemupuk, namun di PT. Perkebunan Nusantara I Kebun Karang Inong rata-rata karyawan pemupuk memiliki umur masih tergolong produktif yaitu 44 tahun

Variabel jumlah tanggungan (X_4) berpengaruh tidak nyata terhadap produktivitas kerja karyawan hal ini dapat diketahui dari nilai t – hitung variabel jumlah tanggungan ini sebesar 0.734 lebih kecil dari

t- tabel sebesar 2.06. hal ini di sebabkan karena dari perkebunan jumlah anak yang ditanggung oleh perusahaan adalah 3 sedangkan karyawan pemupuk rata-rata wanita dan jumlah tanggungan tidak dimasukkan kedalam tanggungan wanita jika dalam keluarga terdapat karyawan 2 yaitu suami dan istri sama - sama bekerja sebagai karyawan tetap.

Variabel premi (X_5) berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja karyawan hal ini dapat di ketahui dari nilai t-hitung variabel premi ini sebesar 2.666 lebih besar dari t-tabel sebesar 2.06. sehingga hal ini sesuai dengan hipotesis awal bahwa semakin tinggi premi maka semakin meningkat produktivitas kerja karyawan pemupuk.

KESIMPULAN

1. Secara serempak umur (X_1), tingkat pendidikan (X_2), pengalaman bekerja (X_3), jumlah tanggungan (X_4) dan premi (X_5) berpengaruh nyata terhadap produktivitas karyawan pemanen (Y) dengan demikian hipotesis diterima. Sedangkan secara parsial umur (X_1), pengalaman bekerja (X_3), premi (X_5) berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja karyawan pemanen (Y) dan secara parsial tingkat pendidikan (X_2) dan jumlah tanggungan (X_4) tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja karyawan pemanen (Y)
2. Secara serempak umur (X_1), tingkat pendidikan (X_2), pengalaman bekerja (X_3), jumlah tanggungan (X_4) dan premi (X_5) berpengaruh nyata terhadap produktivitas karyawan pemupuk (Y) dengan demikian hipotesis diterima. Sedangkan secara parsial pengalaman bekerja (X_3) dan premi (X_5) berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja karyawan pemupuk (Y) sedangkan umur (X_1), tingkat pendidikan (X_2) dan jumlah tanggungan (X_4) tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja karyawan pemupuk (Y)

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima Kasih di ucapkan kepada Dekan Fakultas Pertanian UMN Al-Washliyah yang sekaligus menjadi Pembimbing yaitu Ibu Dr. Leni Handayani, SP, MSi dan penguji I Bapak Dian Habibie, SP, MP dan penguji II Bapak Sugiari, SP, MP atas arahan dan bimbingannya sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Terima Kasih juga disampaikan kepada Ibu Sri Wahyuni, S.Si, MSi selaku Wakil Dekan Fakultas Pertanian.

DAFTAR PUSTAKA

- Gary, Dessler, 2011. Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Bumi. Aksara.
- Istijanto. (2010). Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta, 10270, Indonesia: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Luthans, Fred. (2006). Prilaku Organisasi Edisi 10. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Sutrisno Edi, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Pranada MediaGroup, Jakarta.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.