

FAKTOR – FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PANEN KELAPA SAWIT DI PT MUSIRAWAS CITRAHARPINDO KALIMANTAN TENGAH

Oleh :

Astrianto * ; Ir. Supanggyo, MP** ; Ir. Retno Setyowati, MS**

ABSTRACT

On the purpose of increasing company progress, one thing need to be considered is the productivity of the company it self. Musirawas Citraharpindo Inc. (MCh Inc.), a commercial agricultural enterprise of palm oil, do an attempt to increase the company productivity, the attempt is by increasing the labours productivity, especially the labours whose significant role those are harvest labours who have responsibility in harvesting the products of palm oil.

The aims of this research are to know the level of work productivity of palm oil harvest labour, know level of education, disiplin, motivation, wage, welfare program, work situation, leaders attitude that has been harvest labour and the relationship between the factors related to work productivity with the work productivity of palm oil harvest labour in Musirawas Citraharpindo Inc, Central Kalimantan.

The basic methode used in this research is descriptive by using case study technique. The location of the research is set in purpose (purposive) that is in Musirawas Citrarpindo Inc, Central Kalimantan, a commercial agricultural enterprise of palm oil, with the consideration that this company is the only commercial agricultural enterprise belongs to indiginous individual ownership located in Seruyan District Central Kalimantan of wich every year can fullfil the target of production established by the company owner. The samples are 50 harvest labours. To know the relationship between the factors related to work productivity with the work productivity of harvest labour the researcher uses Rank Spearman correlation (rs) with the program of SPSS10 for window, and to examine the signficance level of rs, the researcher uses t test with the value $\alpha = 0,05$.

The result of the research shows that the work productivity level of harvest labour in Musirawas Citraharpindo Inc is include to high category. The test of rs correlation shows the existance of real relationship between welfare program, wage and work situation with work productivity. Where as education, disiplin, motivation an leaders attitude have unreal relationship with work productivity of palm oil harvest labour in Musirawas Citraharpindo Inc, Central Kalimantan.

Key Words : Productivity, product of palm.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Indonesia memiliki potensi alamiah yang bagus untuk mengembangkan sektor pertanian,

termasuk tanaman perkebunan. Sebagai suatu kepulauan yang terletak di daerah tropis di sekitar katulistiwa, Indonesia memiliki beragam jenis tanah yang mampu menyuburkan tanaman, sinar matahari yang konsisten sepanjang tahun,

* Alumni Jurusan Penyuluhan dan Komunikasi Fakultas Pertanian UNS

** Dosen Jurusan Penyuluhan dan Komunikasi Fakultas Pertanian UNS

kondisi iklim yang memenuhi persyaratan tumbuh tanaman, dan curah hujan rata-rata per tahun yang cukup tinggi. Semua kondisi itu merupakan faktor-faktor ekologis yang baik untuk membudidayakan tanaman perkebunan (Rahadi, 1993).

Kelapa sawit merupakan salah satu tanaman perkebunan yang ikut menyumbang devisa yang cukup besar, dari hasil ekspor produk olahannya. Dari data statistik diperoleh data bahwa hasil minyak sawit pada tahun 2001 mencapai 4.152.596 ton. Dan merupakan hasil terbesar dari seluruh produk dari sektor perkebunan. Dengan mencermati hal tersebut, maka yakinlah bahwa pemerintah tidaklah percuma memilih kelapa sawit sebagai salah satu komoditas perkebunan yang mendapatkan prioritas untuk pengembangan penanaman.

Dalam melakukan pengembangan tersebut tidaklah lepas dari tiga unsur yaitu sumber alam, modal, dan tenaga kerja. Faktor tenaga kerja merupakan penentu arah tercapainya tujuan perusahaan, sebab pencapaian tujuan perusahaan tergantung pada keberhasilan manajemen dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumber daya yang dimiliki secara tepat.

Keberhasilan manajemen tersebut tergantung pada sumber daya manusia yang mengelolanya. Dimana sumber daya manusia memegang peranan yang utama dalam peningkatan produktivitas karena alat produksi dan teknologi pada hakikatnya adalah hasil karya manusia. Oleh karena itu, untuk mengoptimalkan

sumber daya manusia yang ada perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang nantinya akan membawa dampak bagi produktivitas karyawan.

PT Musirawas Citraharpindo sebagai perusahaan perkebunan kelapa sawit yang berkembang dan berada di Kalimantan Tengah dalam melakukan kegiatannya juga tidak terlepas dari kegiatan manajemen karyawannya. Dimana dari kegiatan tersebut diharapkan agar produktivitas karyawan meningkat sehingga tujuan perusahaan tercapai. Dalam hal ini motivasi atau dorongan bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan.

Dengan adanya motivasi, maka karyawan akan merasa bahwa kebutuhan-kebutuhan dapat terpenuhi dengan baik, sehingga merasa senang dan tenang dalam bekerja. Dan hal ini dapat menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi dalam diri karyawan yang nantinya akan meningkatkan produktivitas karyawan. Dalam memberikan dorongan tersebut usaha yang dilakukan adalah dengan pemberian upah, pemberian program kesejahteraan, perbaikan kondisi kerja serta sikap pimpinan yang selalu memberikan perhatian kepada para karyawan.

Perumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat produktivitas kerja karyawan panen kelapa sawit di PT Musirawas Citraharpindo?
2. Faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan tingkat produktivitas kerja karyawan

panen kelapa sawit di PT Musirawas Citraharpindo?

3. Bagaimana hubungan antara faktor pendidikan, kedisiplinan, motivasi, upah, program kesejahteraan, kondisi kerja serta sikap pimpinan dengan produktivitas kerja karyawan panen kelapa sawit di PT Musirawas Citraharpindo?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja karyawan panen kelapa sawit di PT Musirawas Citraharpindo.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan tingkat produktivitas kerja karyawan panen kelapa sawit di PT Musirawas Citraharpindo.
3. Untuk mengetahui hubungan antara faktor pendidikan, kedisiplinan, motivasi, upah, program kesejahteraan, kondisi kerja serta sikap pimpinan dengan produktivitas kerja karyawan panen kelapa sawit di PT Musirawas Citraharpindo.

Kegunaan Penelitian

1. Sebagai bahan masukan untuk merumuskan upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh PT Musirawas Citraharpindo terkait guna peningkatan produktivitas kerja karyawan panen sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.
2. Bagi peneliti, hasil penelitian ini sebagai salah satu syarat untuk menempuh gelar sarjana pertanian di UNS.

3. Bagi peneliti lain sebagai pembandingan dalam penelitian berikutnya.

LANDASAN TEORI

Perkebunan Kelapa Sawit

Kelapa sawit didatangkan ke Indonesia pada tahun 1848 dan mulai dibudidayakan secara komersial dalam bentuk perusahaan perkebunan pada tahun 1911. Dalam perkembangannya, melalui salah satu produknya, yaitu minyak sawit, kelapa sawit :

- mampu menggantikan peran kelapa (*Cocos nucifera*) sebagai sumber bahan baku/bahan mentah bagi industri pangan maupun non pangan di dalam negeri
- ditetapkan sebagai salah satu primadona ekspor non migas Indonesia yang sangat dinantikan sumbangsih pemasukan devisanya (Satyawibawa,1992).

Sejak diketahui hasilnya tersebut maka di Indonesia mulai berdiri banyak perkebunan yang mengusahakan komoditas kelapa sawit. Pertama berdiri yaitu di Deli daerah Sumatra Utara kemudian berkembang sampai di pulau lain seperti Pulau Jawa dan Pulau Kalimantan. Proses berdirinya suatu perusahaan perkebunan adalah dengan memiliki Hak Guna Usaha (HGU) terhadap suatu wilayah yang akan dijadikan lahan perkebunan. Biasanya perusahaan akan diberikan waktu selama 35 tahun untuk mengelola lahan tersebut dan bisa diperpanjang 25 tahun lagi.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Ranupandojo dan Husnan (1990) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

Produktivitas Kerja

Menurut Ravianto (1987) produktivitas tenaga kerja mengandung pengertian, perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu.

Faktor-faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya seperti: pendidikan dan ketrampilan, disiplin dan sikap serta etos kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, sistem pengupahan, hubungan industrial dan lingkungan kerja, teknologi, dan lain-lain (Ravianto, 1987).

Plowman dan Peterson dalam Manullang (1974) berpendapat bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan memotivasi karyawan dengan pemberian insentif atau dorongan. Ada empat macam pendorong produktivitas kerja tersebut, yaitu pemberian upah/gaji, pemberian kesejahteraan, kondisi kerja serta sikap pimpinan terhadap keinginan-keinginan karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode Dasar Penelitian

Metode yang digunakan untuk menyelesaikan penelitian ini adalah metode deskriptif dengan menggunakan teknik studi kasus (*Case study*).

Metode Pengambilan Sampel

Pemilihan lokasi dilakukan secara sengaja (*purposive*). Lokasi yang dipilih adalah perusahaan perkebunan PT Musirawas Citraharpindo yang berada di Desa Asam Baru, Kecamatan Hanau, Kabupaten Seruyan Kalimantan Tengah karena merupakan salah satu perkebunan kelapa sawit yang cukup berkembang di Kalimantan Tengah. Dimana target produksi yang ditetapkan oleh pemilik perusahaan selalu tercapai.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan panen yang berada di tujuh divisi pada PT Musirawas Citraharpindo. Jumlah populasinya sebanyak 178 orang karyawan panen. Teknik penarikan sampel dilakukan dengan acak sederhana (*simple random sampling*). Sampel diambil sebanyak 50 karyawan panen sebagai responden.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Sesuai dengan jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi.

Metode Analisis Data

Untuk mengukur tingkat produktivitas kerja karyawan panen di PT Musirawas Citraharpindo ditetapkan menjadi kategori sebagai berikut :

- 1). Skor 10 – 12 : Tingkat produktivitas tinggi
- 2). Skor 7 – 9 : Tingkat produktivitas sedang
- 3). Skor 4 – 6 : Tingkat produktivitas rendah

Sedangkan untuk menguji faktor-faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan panen digunakan uji korelasi Rank Spearman (r_s). Untuk menguji tingkat signifikansi r_s yang diperoleh dengan menggunakan besarnya nilai t dengan taraf nyata 0,05.

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Jika t hitung $\geq t$ tabel ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak, berarti terdapat hubungan yang nyata antara faktor pembentuk produktivitas kerja dengan produktivitas kerja karyawan panen PT Musirawas Citraharpindo.
2. Jika t hitung $< t$ tabel ($\alpha = 0,05$), maka H_0 diterima, berarti tidak terdapat hubungan yang nyata antara faktor pembentuk produktivitas kerja dengan produktivitas kerja karyawan panen PT Musirawas Citraharpindo.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Produktivitas Kerja Karyawan Panen PT Musirawas Citraharpindo

Tabel 1. Jumlah Responden Berdasarkan Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja	Kategori	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
Memenuhi target produksi tiap hari 120 tandan	- Melebihi target produksi	27	54
	- Memenuhi target produksi	21	42
	- Tidak memenuhi target produksi	2	4
	Total	50	100
Ketelitian dalam melakukan pemanenan	- Seluruh brondolan diambil	39	78
	- Brondolan yang kelihatan saja yang diambil	11	22
	- Brondolan tidak pernah diambil	0	0
	Total	50	100
Ketepatan dalam memanen buah	- Buah matang saja yang dipanen	49	98
	- Buah mentah dan matang dipanen	1	2
	- Buah mentah yang dipanen	0	0
	Total	50	100
Tingkat kesalahan dalam melakukan pemanenan	- Tidak pernah melakukan kesalahan	13	26
	- Kadang melakukan kesalahan	37	74
	- Selalu melakukan kesalahan	0	0
	Total	50	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2004

Dari tabel 4.1. dapat diketahui bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan panen PT MCh tentang pemenuhan target produksi mayoritas responden atau sejumlah 27 responden (54 %) menyatakan mampu untuk melebihi target produksi. Artinya dalam memanen buah setiap harinya karyawan panen akan memanen buah lebih dari 120 tandan. Mereka memanen lebih dari 120 tandan mempunyai maksud agar

target terpenuhi supaya tidak didenda, selain itu untuk mendapatkan premi basis yaitu upah dimana apabila karyawan mampu mencapai target. Mereka akan mendapatkan Rp 3500 apabila mereka mencapai target. Selain itu buah lebih target akan diberikan upah sebesar Rp 110 per tandan.

Untuk hal ketelitian memanen buah tidak ada seorang respondenpun yang menyatakan

bahwa brondolan tidak diambil. Sejumlah 39 responden (78 %) menyatakan seluruh brondolan diambil, baik itu yang mudah dijangkau ataupun yang sulit. Mereka akan berusaha mengambil seluruh brondolan. Untuk brondolan ini setiap kilogramnya akan diberikan upah sebesar Rp 35. Apabila mereka tidak mengambil brondolan dan diketahui oleh mandor panen maka mereka akan dikenakan denda.

Sejumlah 49 responden (98 %) menyatakan mereka hanya memanen buah yang matang saja. Buah kelapa sawit yang sudah matang ditandai dengan jatuhnya bagian buah atau brondolan ke tanah sejumlah 2 brondolan atau lebih, namun

ada juga buah matang yang tidak membrondol, biasanya warnanya telah kuning kemerahan.

Tingkat kesalahan dalam melakukan pemanenan seperti pelepah tidak di potong, mencederai buah yang lain kadang-kadang masih dilakukan oleh karyawan panen. Sejumlah 37 responden (74 %) melakukannya. Mereka berpendapat bahwa yang namanya manusia pasti pernah melakukan kesalahan baik itu yang disengaja ataupun yang tidak disengaja.

Tingkat produktivitas kerja karyawan panen PT MCh dapat dilihat pada tabel 2. berikut :

Tabel 2. Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Panen PT MCh

No	Skor	Kategori	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1	10 -12	Tinggi	46	92
2	7 - 9	Sedang	4	8
3	4 - 6	Rendah	0	0
Total			50	100

Sumber : Analisis Data Primer, 2004

Dari tabel 4.2. tentang tingkat produktivitas kerja karyawan panen di PT MCh dapat diketahui bahwa rata-rata mereka mempunyai tingkat produktivitas yang tinggi yaitu sebesar 92 % dari responden atau sekitar 46 orang. Sedangkan yang mempunyai tingkat produktivitas kerja yang sedang sejumlah 4 orang atau 8 % responden. Tidak ada seorang respondenpun yang memiliki tingkat produktivitas kerja yang rendah. Dengan mencermati hal ini maka bisa dikatakan bahwa tingkat pemenuhan target produksi yang ditetapkan oleh pemilik perusahaan selalu dapat dicapai

dikarenakan produktivitas kerja karyawan panen yang tinggi walaupun terdapat faktor pendukung yang lain seperti ketersediaan buah yang dipengaruhi oleh pemupukan, kondisi tanah serta iklim.

B. Faktor-faktor yang Berhubungan Dengan Produktivitas Kerja

Adapun faktor-faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan panen kelapa sawit di PT Musirawas Citraharpindo (MCh) dapat dilihat pada tabel 4.3. berikut:

Tabel 4.3. Faktor-faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan panen kelapa sawit PT MCh

No	Jenis Faktor	Kategori	Jumlah	Prosentase (%)
1	Pendidikan	Tinggi : 5 - 6	2	4
		Sedang : 3 - 4	29	58
		Rendah : 1 - 2	19	38
		Total	50	100
2	Kedisiplinan	Tinggi : 10 - 12	23	46
		Sedang : 7 - 9	27	54
		Rendah : 4 - 6	0	0
		Total	50	100
3	Motivasi	Tinggi : 10 - 12	49	98
		Sedang : 7 - 9	1	2
		Rendah : 4 - 6	0	0
		Total	50	100
4	Upah	Tinggi : 10 - 12	4	8
		Sedang : 7 - 9	31	62
		Rendah : 4 - 6	15	30
		Total	50	100
5	Program kesejahteraan	Tinggi : 10 - 12	4	8
		Sedang : 7 - 9	38	76
		Rendah : 4 - 6	8	16
		Total	50	100
6	Kondisi kerja	Tinggi : 10 - 12	17	34
		Sedang : 7 - 9	28	56
		Rendah : 4 - 6	5	10
		Total	50	100
7	Sikap pimpinan	Tinggi : 10 - 12	41	82
		Sedang : 7 - 9	9	18
		Rendah : 4 - 6	0	0
		Total	50	100

Secara keseluruhan untuk tingkat pendidikan karyawan panen kelapa sawit di PT MCh tergolong pada kategori sedang yaitu sejumlah 29 responden (58 %). Dengan melihat kenyataan ini perusahaan memang kurang memperhatikan masalah pendidikan karyawan panen dikarenakan yang dibutuhkan dari karyawan panen bukanlah tingkat pendidikan mereka tetapi adalah tenaga mereka untuk memanen buah kelapa sawit. Sehingga sebelum menjadi karyawan panen tidak ada seleksi

mengenai tingkat pendidikan calon karyawan panen, yang penting adalah sehat jasmani dan rohani.

Untuk tingkat kedisiplinan karyawan panen kelapa sawit di PT MCh tergolong pada kategori sedang. Hal ini terlihat dari hasil kuesioner yang menunjukkan sejumlah 27 responden (54 %) menjawabnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan panen, sebenarnya peraturan di perusahaan telah sesuai dengan kondisi mereka. Untuk pemberian sanksi dan peringatan kepada karyawan yang

melanggar peraturan, hal itu dilakukan untuk meningkatkan kinerja mereka serta untuk menjaga kelancaran bekerja dan kehidupan keseharian karyawan. Kesadaran karyawan tentang kedisiplinan juga baik dimana mereka apabila tidak masuk kerja akan melapor kepada atasan (mandor panen) juga menjelaskan alasan tidak masuk kerjanya.

Secara keseluruhan tingkat motivasi karyawan panen bekerja di PT MCh adalah tinggi (98 %). Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi diharapkan kinerja mereka akan baik sehingga mereka akan berusaha mencapai apa yang mereka inginkan dengan bekerja di PT MCh, baik itu tentang pergaulan, maupun untuk peningkatan kualitas hidup mereka.

Persepsi karyawan panen terhadap upah yang diterimanya tiap bulan adalah sedang (62 %). Menurut mereka walaupun upah telah memenuhi standar UMR namun karena kondisi lahan yang kebanyakan rawa-rawa upah tersebut masih kurang. Selain itu ketidakpastian tanggal penerimaan upah kadangkala mempengaruhi kehidupan mereka dimana uang kiriman untuk keluarga di Jawa kadang menjadi tertunda. Untuk keperluan sehari-hari karyawan biasanya mengambil dahulu barang kebutuhan sehari-hari di koperasi dan pembayarannya dilakukan dengan sistem memotong upah mereka.

Persepsi karyawan panen tentang program kesejahteraan yang disediakan oleh perusahaan tergolong pada kategori yang sedang (76 %). Kenyataan dilapangan, seperti fasilitas olah raga hanya sebagian karyawan yang bisa

menikmatinya. Hal ini dikarenakan akibat karyawan panen yang pulang bekerja di sore hari telah kelelahan. Selain itu untuk rumah ada sebagian rumah yang kondisinya rusak, walaupun dari perusahaan sendiri ada anggaran untuk perbaikan rumah namun waktunya terlalu lama. Kondisi perumahan ini akan sangat mempengaruhi kinerja mereka, karena jika perumahan yang disediakan perusahaan layak maka karyawan akan betah bekerja diperusahaan yang berdampak pada peningkatan produktivitas kerja mereka. Selain itu fasilitas kesehatan juga sangat menunjang bagi produktivitas kerja karyawan karena dengan kondisi karyawan yang sehat, mereka akan mampu untuk bekerja memenuhi target.

Kondisi kerja di PT MCh tergolong pada kategori sedang dimana 56 % responden menjawabnya. Pada kenyataannya dikebun terdapat jaminan keselamatan jiwa karyawan melalui JAMSOSTEK. Selain itu perusahaan juga menyediakan peralatan yang diberikan secara gratis kecuali angkong yang mana karyawan harus membayar 50 % dari harga angkong. Selain itu daerah panen atau ancak telah sesuai sehingga karyawan mampu untuk memanen melebihi target produksi walaupun ada daerah rawa yang akan menghambat waktu kerja karyawan. Untuk jam kerja telah melebihi dari target yang harus dicapai, mereka biasanya berangkat pukul 06.00 pagi dan pulang pukul 14.00 siang.

Untuk persepsi karyawan panen tentang sikap pimpinan dimana dalam hal ini adalah

mandor panen adalah tinggi (82 %). Mereka berpendapat bahwa karyawan selalu dilibatkan dalam pembagian ancah, dan mandor panenpun selalu mengawasi kerja mereka setiap hari. Untuk keluhan karyawan mandorpun selalu bersedia untuk membantu menyelesaikan permasalahanya.

C. Analisis Hubungan Antara Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Produktivitas Kerja Karyawan Panen dengan Produktivitas Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit di PT Musirawas Citraharpindo Kalimantan Tengah

Tabel 4.4. Uji Hipotesis Hubungan Faktor-Faktor yang berhubungan dengan Produktivitas Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit di PT Musirawas Citraharpindo Kalimantan Tengah

No	Korelasi	rs	t hitung	t tabel	Ket
1	Pendidikan dengan produktivitas kerja	- 0,247	-1,766	±2,021	NS
2	Kedisiplinan dengan produktivitas kerja	0,042	0,291	±2,021	NS
3	Motivasi dengan produktivitas kerja	0,014	0,097	±2,021	NS
4	Upah dengan produktivitas kerja	0,305	2,219	±2,021	S
5	Program kesejahteraan dengan produktivitas kerja	0,368	2,742	±2,021	S
6	Kondisi kerja dengan produktivitas kerja	0,286	2,068	±2,021	S
7	Sikap pimpinan dengan produktivitas kerja	0,147	1,029	±2,021	NS

Sumber : Analisis Data Primer 2004

Keterangan S = Signifikan

NS = Non Signifikan

t tabel = ± 2,021 pada $\alpha = 0,05$ signifikansi 2 sisi

1. Hubungan Pendidikan dengan Produktivitas Kerja Karyawan Panen

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi pada tingkat kepercayaan 95 % didapatkan besarnya nilai t hitung (-1,776) < t tabel (±2,021). Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat hubungan yang nyata antara pendidikan dengan produktivitas kerja karyawan panen kelapa sawit.

Tidak adanya hubungan yang nyata antara pendidikan dengan produktivitas kerja karyawan panen kelapa sawit menunjukkan bahwa tinggi rendahnya pendidikan karyawan panen di PT MCh tidak mempengaruhi produktivitas kerja. Pada kenyataanya bukanlah tingkat berfikir mereka yang diperlukan untuk memanen kelapa sawit tetapi yang dibutuhkan adalah tenaga

atau kemampuan fisik mereka. Dimana mereka dibebani dengan target setiap hari harus memanen 120 tandan. Apabila fisik mereka tidak kuat, maka mereka akan sulit mencapai target tersebut. Dari data dilapang juga membuktikan bahwa walaupun rata-rata karyawan panen di PT MCh berpendidikan rendah atau hanya tamat SD namun produktivitas mereka tergolong tinggi, yang dibuktikan dengan hasil panen yang mampu mencapai target produksi.

2. Hubungan Kedisiplinan dengan Produktivitas Kerja Karyawan Panen

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi pada tingkat kepercayaan 95 % didapatkan besarnya nilai t hitung ($0,291 < t$ tabel ($\pm 2,021$)). Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat hubungan yang nyata antara kedisiplinan dengan produktivitas kerja karyawan panen kelapa sawit.

Tidak adanya hubungan yang nyata antara kedisiplinan dengan produktivitas kerja karyawan panen kelapa sawit menunjukkan bahwa tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan panen di PT MCh tidak mempengaruhi produktivitas kerja. Memang kenyataan dilapang membuktikan bahwa karyawan panen yang datang dikebun setelah kedatangan mandor panen tidak ada pengaruhnya, walaupun sebenarnya menurut peraturan karyawan harus

datang terlebih dahulu. Yang terpenting menurut mereka bukanlah waktu kedatangan tetapi bagaimana karyawan panen mampu mencapai target dengan waktu kerja yang tersedia. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi, taat peraturan belum tentu produktivitas kerjanya baik, karena belum tentu pula karyawan tersebut mampu untuk mencapai target sejumlah 120 tandan perhari. Hal ini dikarenakan peraturan perusahaan tersebut dibuat hanya untuk mengatur kehidupan sehari-hari agar berjalan dengan baik, bukan untuk memaksa karyawan harus mencapai target.

3. Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan Panen

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi pada tingkat kepercayaan 95 % didapatkan besarnya nilai t hitung ($0,097 < t$ tabel ($\pm 2,021$)). Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat hubungan yang nyata antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan panen kelapa sawit.

Tidak adanya hubungan yang nyata antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan panen kelapa sawit menunjukkan bahwa tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki karyawan panen di PT MCh tidak mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut hasil wawancara dapat diketahui

bahwa mereka datang untuk bekerja dikebun sebagai karyawan panen merupakan alternatif terakhir daripada menganggur di Pulau Jawa, ataupun mereka dahulu bekerja sebagai transmigran. Motivasi tidak mempunyai hubungan yang nyata dikarenakan apapun motivasi mereka yang penting bisa bekerja dan tidak menyalahi aturan perusahaan.

4. Hubungan Upah dengan Produktivitas Kerja Karyawan Panen

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi pada tingkat kepercayaan 95 % ternyata ada hubungan yang nyata antara upah dengan produktivitas kerja karyawan panen dimana t hitung (2,219) > t tabel ($\pm 2,021$), berarti terdapat hubungan yang nyata antara upah dengan produktivitas kerja karyawan panen kelapa sawit. Dengan nilai r 0,305 berarti tingkat hubungan yang ada termasuk dalam kategori yang rendah.

Adanya hubungan yang nyata antara upah dengan produktivitas kerja karyawan panen kelapa sawit dengan arah r_s yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi upah yang diterima karyawan panen di PT MCh maka akan semakin tinggi produktivitas kerja mereka. Pada prinsipnya upah memang memegang peranan yang penting dalam dunia kerja. Kenyataan yang terjadi pada karyawan panen di PT MCh mereka

tertarik untuk bekerja di perusahaan ini karena upah yang diterima melebihi dari standar UMR, selain itu upah premi yang diberikan juga relatif lebih tinggi dibanding dengan perusahaan perkebunan yang ada di Kalimantan Tengah. Hal inilah yang menyebabkan produktivitas kerja mereka menjadi baik.

5. Hubungan Program Kesejahteraan dengan Produktivitas Kerja Karyawan Panen

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi pada tingkat kepercayaan 95 % ternyata ada hubungan yang nyata antara program kesejahteraan dengan produktivitas kerja karyawan panen dimana t hitung (2,742) > t tabel ($\pm 2,021$). Berdasarkan hasil perhitungan r_s pada tabel 5.10. dapat diketahui nilai koefisien korelasi (r) antara program kesejahteraan dengan produktivitas kerja karyawan panen kelapa sawit yaitu 0,368 dengan arah hubungan positif. Hal ini berarti ada hubungan yang rendah antara program kesejahteraan dengan produktivitas kerja.

Adanya hubungan yang nyata antara program kesejahteraan dengan produktivitas kerja karyawan panen kelapa sawit dengan arah r_s yang positif menunjukkan bahwa semakin baik pemberian program kesejahteraan yang diterima karyawan panen di PT MCh maka semakin baik produktivitas kerja

mereka. Hal ini menunjukkan bahwa program kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat mendorong semangat kerja mereka yang berdampak pula pada tingkat produktivitas kerja mereka. Sehingga karyawan panen akan berusaha memperoleh target yang ditetapkan perusahaan. Fasilitas perumahan yang dekat dengan lokasi panen juga membantu mereka dalam meningkatkan produktivitas kerja mereka selain fasilitas kesehatan yang akan membantu masalah kesehatan karyawan apabila sakit sehingga kondisi fisik akan tetap terjaga. Fasilitas olah raga dan rekreasi akan membantu penjemihian pikiran karyawan sehingga akan berdampak pada semangat kerjanya.

6. Hubungan Kondisi Kerja dengan Produktivitas kerja Karyawan Panen

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi pada tingkat kepercayaan 95 % ternyata ada hubungan yang nyata antara kondisi kerja dengan produktivitas kerja karyawan panen dimana t hitung (2,068) > t tabel ($\pm 2,021$). Berdasarkan hasil perhitungan r_s pada tabel 5.10. dapat diketahui nilai koefisien korelasi (r) antara kondisi kerja dengan produktivitas kerja karyawan panen kelapa sawit yaitu 0,286, berarti ada hubungan yang rendah antara kondisi kerja dengan produktivitas kerja.

Adanya hubungan yang nyata antara kondisi kerja dengan produktivitas kerja karyawan panen kelapa sawit dengan arah r_s yang positif menunjukkan bahwa semakin baik kondisi kerja yang dialami oleh karyawan panen di PT MCh maka akan semakin baik produktivitas kerja mereka. Dari analisis data lapangan menunjukkan bahwa kondisi kerja yang baik seperti ancah yang mudah, ketersediaan buah yang banyak, peralatan yang baik akan sangat membantu sekali bagi karyawan panen untuk lebih giat bekerja sehingga produktivitas mereka akan meningkat. Hal ini memang logis dikarenakan apabila peralatan panen sudah rusak akan mempersulit pemanen untuk memanen buah dan juga kondisi lapangan yang sulit seperti adanya rawa akan menghambat waktu kerja karyawan. Sehingga kondisi kerja ini berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan panen kelapa sawit.

7. Hubungan Sikap Pimpinan dengan Produktivitas Kerja Karyawan Panen

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi pada tingkat kepercayaan 95 % didapatkan besarnya nilai t hitung (1,029) < t tabel ($\pm 2,021$). Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat hubungan yang nyata antara sikap pimpinan dengan produktivitas kerja karyawan panen kelapa sawit.

Tidak adanya hubungan yang nyata antara sikap pimpinan dengan produktivitas kerja karyawan panen kelapa sawit menunjukkan bahwa bagaimanapun sikap pimpinan terhadap karyawan panen di PT MCh tidak akan mempengaruhi produktivitas kerja mereka. Sikap pimpinan yang dalam hal ini adalah peran mandor panen didalam kesehariannya hanyalah berperan sebagai pembagi wilayah kerja karyawan panen supaya tidak terjadi perebutan. Dan juga tugas mandor panen mengarahkan kepada pemanen tentang teknik dan proses memanen yang baik. Walaupun kadang-kadang mandor panen adalah tempat untuk memecahkan permasalahan. Hal ini dikarenakan belum ada badan konsultasi untuk mendengarkan keluhan karyawan, namun hal ini tidak mendorong semangat pemanen untuk bekerja lebih produktif. Maka sikap pimpinan atau mandor panen tidak berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan panen kelapa sawit di PT Musirawas Citraharpindo.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan panen kelapa sawit di PT Musirawas Citraharpindo (PT

MCh) Kalimantan Tengah dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat produktivitas kerja karyawan panen responden termasuk kategori tinggi yaitu sejumlah 46 orang (92 %).
2. Kondisi pendidikan, kedisiplinan dan motivasi karyawan panen serta upah, program kesejahteraan, kondisi kerja dan sikap pimpinan menurut karyawan panen kelapa sawit PT MCh adalah sebagai berikut :
 - a. Kondisi pendidikan karyawan panen kelapa sawit PT MCh termasuk dalam kategori yang sedang yaitu sejumlah 29 orang (58 %).
 - b. Kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan panen di PT MCh termasuk dalam kategori yang sedang yaitu sejumlah 27 orang (54 %).
 - c. Motivasi yang dimiliki oleh karyawan panen di PT MCh termasuk dalam kategori yang tinggi yaitu sejumlah 49 orang (98 %).
 - d. Persepsi karyawan panen di PT MCh terhadap upah yang diterima termasuk dalam kategori yang sedang yaitu sejumlah 31 orang (62 %).
 - e. Persepsi karyawan panen terhadap program kesejahteraan yang diberikan PT MCh kepada

- karyawan panen termasuk dalam kategori yang sedang yaitu sejumlah 38 orang (76 %).
- f. Kondisi kerja yang dialami oleh karyawan panen di PT MCh termasuk dalam kategori yang cukup yaitu sejumlah 28 orang (56 %).
 - g. Sikap pimpinan terhadap karyawan panen di PT MCh termasuk dalam kategori yang baik yaitu sejumlah 41 orang (82 %).
3. Faktor upah, program kesejahteraan dan kondisi kerja merupakan faktor-faktor yang berhubungan nyata dengan produktivitas kerja karyawan panen kelapa sawit di PT MCh. Adapun rinciannya adalah sebagai berikut :
- a. Upah berhubungan nyata dengan produktivitas kerja, dimana semakin tinggi upah yang diterima maka semakin baik produktivitasnya.
 - b. Program kesejahteraan berhubungan nyata dengan produktivitas kerja, dimana semakin tinggi program kesejahteraan yang diterima maka semakin baik produktivitasnya.
 - c. Kondisi kerja berhubungan nyata dengan produktivitas kerja, dimana semakin baik kondisi kerja yang dialami maka semakin baik produktivitasnya.

B. Saran

Berdasarkan analisa data yang telah diperoleh dapat penulis sarankan, karena program kesejahteraan berhubungan nyata dengan produktivitas kerja, maka perusahaan perlu memperhatikan tentang program kesejahteraan bagi karyawan. Pada saat ini program kesejahteraan yang harus diperhatikan adalah masalah perumahan, karena kondisi perumahan sudah banyak yang rusak. Hal ini dikarenakan perumahan mampu mendorong semangat kerja karyawan sehingga produktivitasnya baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Manullang. 1974. *Management Personalia*. Aksara Baru. Jakarta.
- Rahadi F, Rina Niwan dan Imam S. 1993. *Agribisnis Tanaman Perkebunan*. Penebar Swadaya. Jakarta.
- Ranupandojo, H dan Suad Hasan. 1990. *Manajemen Personalia*. BPFE. Yogyakarta.
- Ravianto, J. 1987. *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia*. LSIUP. Jakarta.
- Robbins, Stephen (Terjemahan Hadyana Pujaatmaka). 2001. *Organizational Behavior*. Prentice Hall. New York.
- Satyawibawa, I dan Yustina Erna Widastuti. 1992. *Kelapa Sawit, Usaha Budidaya, Pemanfaatan Hasil, dan Aspek Pemasarannya*. Penebar Swadaya. Jakarta.