

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kelapa Sawit

Pada tahun 1763, Jacq.uin menetapkan nama *Elaeis guineensis* Jacq. untuk tanaman kelapa sawit berdasarkan pengamatannya terhadap kelapa sawit yang tumbuh di Martinique, kawasan Hindia Barat di Amerika Tengah. Istilah *Elaeis* merujuk pada kandungan minyak yang dihasilkan tanaman ini, sedangkan kata *guineensis* dipilih karena Jacq.uin meyakini bahwa Guinea di Afrika merupakan daerah asal kelapa sawit (Ahlul Nazar, 2021). Kelapa sawit dapat ditemukan melimpah di hutan tropis di negara- negara seperti Kamerun, Pantai Gading, Ghana, Liberia, Nigeria, Sierra Leone, Togo, Angola dan Kongo. Masyarakat lokal memanfaatkan kelapa sawit sebagai bahan masakan selain itu juga dimanfaatkan dalam keperluan kosmetik (Lubis dan Widanarko, 2018).

Kelapa sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.) merupakan tanaman monokotil dari familia Palmae. Kelapa sawit dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

Divisi	: <i>Embryophyta Siphonogama</i>
Kelas	: <i>Angiospermae</i>
Ordo	: <i>Monocotyledonae</i>
Famili	: <i>Arecaceae</i>
Subfamili	: <i>Coryphoideae</i>
Genus	: <i>Elaeis</i>
Spesies	: <i>Elaeis guineensis</i> Jacq.

Morfologi tanaman kelapa sawit dibagi menjadi dua komponen yang utama, yaitu bagian vegetatif dan bagian generatif. Bagian vegetatif mencakup akar, batang dan daun, yang berfungsi untuk mendukung pertumbuhan dan kelangsungan hidup tanaman. Di sisi lain, bagian generatif berperan dalam proses reproduksi, terdiri dari bunga dan buah yang memungkinkan tanaman untuk berkembang biak (Sulardi, 2022).

2.1.2 Syarat Tumbuh

Kelapa sawit dapat tumbuh dengan baik pada daerah tropika basah sekitar lintang Utara – Selatan 12° . Jumlah curah hujan yang baik adalah 200 – 2500 mm/tahun, tidak mempunyai defisit air dan hujan relatif merata sepanjang tahun. Kebutuhan tanaman kelapa sawit yang efektif adalah 1300 -1500 mm/tahun. Karenanya jumlah curah hujan yang kurang dari 2000 mm/tahun masih tetap baik bagi tanaman kelapa sawit sepanjang tidak ada defisit air 250 mm. Curah hujan yang jumlahnya lebih dari 2500 mm juga tetap baik selama hari hujan tidak lebih dari 180 hari dalam setahun pH tanah juga menjadi faktor penting, di mana kelapa sawit dapat tumbuh pada kisaran pH 4,0 hingga 6,0, dengan pH optimal 5,0 hingga 5,5. Pada kisaran pH tersebut, unsur hara yang terkandung dalam tanah lebih mudah untuk di serap oleh tanaman hingga dapat mendukung pertumbuhan dengan optimal (Sulardi, 2022).

2.1.3 Faktor Sosial

Faktor sosial adalah sistem (institusi, organisasi, kelompok dan norma serta kebijakan mereka), proses (hubungan dan interaksi antara individu dan kelompok), dan konteks (status sosial ekonomi dan lingkungan komunitas) yang memengaruhi perilaku individu, peluang, serta hasil dalam berbagai aspek kehidupan (Kapos *et al.*, 2024). Faktor sosial merupakan kondisi dan karakteristik sosial yang berlangsung dalam masyarakat yang dapat memengaruhi perilaku dan hasil kerja individu. Secara teori, faktor sosial mencakup hubungan sosial dalam kelompok, interaksi antar pekerja, serta kondisi sosial yang menyertai lingkungan kerja, seperti hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja terhadap pekerjaan, dan hubungan kemasyarakatan di lingkungan organisasi. Faktor sosial ini tidak hanya mencakup hubungan pribadi antarindividu tetapi juga pola interaksi dan struktur sosial yang berdampak pada motivasi, hubungan kerja, serta kinerja tenaga kerja secara keseluruhan (Woolf dan Aron, 2016).

Menurut Mayo, (1933) dalam Claudia *et al.*, (2025), *The Human Problems of an Industrial Civilization*, perhatian terhadap kebutuhan sosial dan hubungan interpersonal di tempat kerja merupakan kunci dalam memahami perilaku karyawan. Dalam kegiatan panen kelapa sawit, hubungan sosial yang baik antara pemimpin dan bawahan atau antar tenaga kerja dapat menciptakan kerja sama yang

efektif sehingga mendukung peningkatan produktivitas panen. Menurut Robbins dan Judge (2022) dalam Claudia *et al.*, (2025), pendekatan individual menekankan bahwa faktor-faktor psikologis seperti kepribadian, nilai-nilai, emosi, dan persepsi secara langsung memengaruhi motivasi dan kinerja individu di dalam organisasi. Pendekatan individual berperan penting dalam membantu organisasi memahami variabilitas perilaku karyawan, merancang strategi motivasi yang efektif, serta membangun lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis dan kinerja optimal.

Faktor sosial merupakan pendorong pertumbuhan produktivitas tenaga kerja karena faktor-faktor ini membentuk lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi dan keterlibatan pekerja yang pada gilirannya memengaruhi motivasi, kerja sama, dan kinerja secara keseluruhan (Sharini dan Plutova, 2023). Faktor sosial dalam konteks produktivitas meliputi elemen-elemen manusia dan lingkungan kerja seperti masa kerja, keterampilan, pelatihan, pendidikan, umur, pendapatan, hubungan sosial di tempat kerja, dan kualitas manajemen yang berdampak pada seberapa efektif tenaga kerja menghasilkan output (Jian *et al.*, 2025).

Dalam konteks tenaga kerja pemanen di perkebunan kelapa sawit, faktor sosial mencakup karakteristik seperti usia, jumlah tanggungan keluarga, pengalaman kerja, serta kondisi fasilitas dan gaji yang dimiliki tenaga kerja, yang secara bersama-sama terkait dengan produktivitas kerja panen di lahan sawit (misalnya *age, family dependents, work experience, facilities* dan *salary*). Hal ini menunjukkan bahwa aspek sosial merupakan komponen yang menjelaskan perbedaan dalam produktivitas tenaga kerja di perkebunan sawit (Pratama *et al.*, 2024).

2.1.4 Pengertian Produktivitas

Produktivitas merupakan suatu konsep yang bersifat universal dan bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia dengan menggunakan sumber – sumber yang semakin sedikit. Definisi produktivitas dapat dikelompokkan dalam tiga hal, yaitu:

- a. rasio apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang digunakan (input),

- b. produktivitas merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini,
- c. produktivitas merupakan interaksi terpadu dari tiga faktor esensial, yaitu investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset, manajemen dan tenaga kerja (Wahyuni, 2017).

Berdasarkan definisi tersebut maka produktivitas dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

Beberapa definisi menunjukkan bahwa produktivitas merupakan rasio antara output yang dihasilkan oleh suatu perusahaan terhadap sejumlah input yang digunakan selama proses produksi dalam rentang waktu tertentu. Rasio output terhadap input tersebut selanjutnya disebut dengan nilai produktivitas. Dengan formulasi tersebut maka akan diketahui perubahan nilai produktivitas dari periode ke periode. Perubahan nilai produktivitas dapat dikategorikan dalam dua makna, yaitu peningkatan nilai produktivitas dan penurunan nilai produktivitas (Wahyuni, 2017).

Peningkatan nilai produktivitas merupakan indikator bahwa perusahaan mengalami perkembangan, sebaliknya, jika nilai produktivitas menurun, maka hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sedang mengalami permasalahan (masa sulit) yang harus segera dievaluasi untuk dicarikan solusi pemecahannya. Penurunan nilai produktivitas yang berkelanjutan akan menyebabkan terjadinya kebangkrutan, pemutusan hubungan kerja (PHK) karyawan dan penutupan usaha (Wahyuni, 2017).

2.1.5 Pengertian Tenaga Kerja

Menurut UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan individu maupun masyarakat. Tenaga kerja merupakan aspek yang amat mendasar dalam kehidupan manusia karena mencakup dimensi sosial dan ekonomi. Dalam mengelola dan mengendalikan sistem ekonomi, tenaga kerja sebagai salah satu dari faktor produksi merupakan unsur yang penting dan paling

berpengaruh dalam melaksanakan kegiatan produksi, distribusi, konsumsi maupun investasi (Prasetya, 2020).

Tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya memiliki resiko, baik terjadi disengaja maupun tidak disengaja, baik resiko terkena penyakit ditimbulkan dari pekerjaannya, resiko terjadi kecelakaan, resiko yang berefek cacat, resiko bila kehilangan pekerjaan bahkan resiko akan kematian, maka dari itu perlu jaminan sosial pada tenaga kerja yang seharusnya diberikan oleh perusahaan agar tenaga kerja dapat merasa tenang dan memiliki perasaan aman, karena tenaga kerja harus diberikan suatu perlindungan dan pemeliharaan juga peningkatan kesejahterannya, agar dapat meningkatkan produktivitasnya.(Atmojo *et al.*, 2025).

2.1.6 Pemanenan Kelapa Sawit

Pemanenan kelapa sawit merupakan aktivitas utama dalam produksi sawit yang masih banyak dilakukan secara manual, melibatkan memotong tandan buah segar (TBS), membuka pelepah, mengutip buah, serta mengangkut hasil panen. Karena pekerjaan ini sangat fisik dan repetitif, pemanen sering berada dalam posisi kerja yang tidak ergonomis, misalnya membungkuk atau mengangkat beban berat, yang dapat menimbulkan gangguan muskuloskeletal (Suryani *et al.*, 2022). Keberhasilan panen atau efektivitas panen sangat terkait dengan produktivitas tenaga kerja, karena jika pemanen dapat bekerja dengan teknik yang lebih efisien dan aman, output panen per hari akan meningkat.

Adapun cara memanen kelapa sawit adalah sebagai berikut :

1. Potong TBS yang sudah memenuhi standar dengan menggunakan alat yang tepat.
2. Pelepah yang dipotong waktu panen disusun rapi di gawangan mati.
3. Brondolan dikutip bersih termasuk di pelepah karena brondolan mempunyai kadar minyak < 40 %.
4. Gagang TBS dipotong mepet (cangkem kodok) panjang gagang maksimum 2 cm.
5. Tandan dan brondolan diangkut ke TPH.
6. Tandan disusun rapi di TPH, brondolan ditumpuk terpisah di pinggir TPH.
7. Cabang / pelepah yang tinggal di pokok harus lebih dari 48 cabang per pokok atau songgo 2 bila perlu panen tanpa membuang pelepah.

A. Kriteria Matang Panen

Kriteria matang panen merupakan indikasi yang dapat membantu pemanen agar dapat memotong buah pada saat yang tepat. Tingkat kematangan buah kelapa sawit dapat dilihat dari perubahan warna, buah kelapa sawit yang mentah berwarna hijau, karena pengaruh pigmen klorofil. Kondisi tersebut menandakan minyak sawit yang terkandung dalam daging buah telah maksimal dan buah sawit akan lepas dari tangkai tandannya atau membrondol (Febiola dan Ukrita, 2022).

Tabel 1. Tingkat kematangan tandan buah segar kelapa sawit

Fraksi	% Jumlah Brondolan	Warna	Derajat Kematangan
00	Tidak ada, buah masih hitam	Hitam	Sangat mentah
0	Membrondol 1-12,5%	Hitam	Mentah
1	Membrondol 12,5-25%	Kuning	Kurang matang
2	Membrondol 25-50%	Orange	Matang 1
3	Membrondol 50-75%	Orange	Matang 2
4	Membrondol 75-100%	Merah tua	Lewat matang 1
5	Buah dalam ikut membrondol	Merah tua	Lewat matang 2
6	Semua buah membrondol		Tandan kosong

Sumber: Buku *Best Management Practice Kelapa Sawit* (2017)

B. Angka Kerapatan Panen

Angka Kerapatan Panen (AKP) adalah mengetahui buah matang panen yang dapat dilihat secara visual, yaitu dari perubahan kulit buah menjadi merah jingga atau ciri-ciri lain yang dilihat apabila sebagian buah sudah membrondol dan jatuh pada piringan. AKP dapat menentukan perkiraan produksi, kebutuhan pemanen dan kebutuhan unit pengangkut. AKP ditentukan dari hasil sensus tanaman dan dilakukan sehari sebelum pemanenan (Maulinasdia *et al.*, 2023).

Adapun rumus untuk mencari angka kerapatan panen (AKP) adalah sebagai berikut:

$$AKP = \frac{\text{Jumlah tandan masak pada pohon sampel}}{\text{Jumlah pohon sampel}}$$

Perhitungan AKP tersebut dilakukan sehari sebelum panen. AKP ini berguna untuk menghitung taksasi atau perkiraan volume panen besok, kebutuhan tenaga kerja panen, dan kebutuhan transportasi angkut TBS (Tandan Buah Segar).

C. Rotasi dan Seksi Panen

Rotasi panen merupakan faktor pendukung dalam menentukan produksi TBS, kualitas buah serta pengelolaan rotasi panen TBS ke PKS (Pabrik Kelapa Sawit). Lama waktu rotasi atau pusingan memengaruhi kinerja pemanen, hal ini

diakibatkan oleh banyaknya brondolan sehingga waktu yang diperlukan untuk menurunkan buah semakin lama (Mustafa *et al dalam* Junainah *et al.*, 2024). Seksi panen harus dibuat sesuai dengan rotasi yang telah ditentukan.

2.1.7 Faktor-Faktor Sosial yang Memengaruhi Produktivitas Kerja

Berbagai literatur dan kajian ilmiah telah mengemukakan sejumlah faktor yang memengaruhi produktivitas kerja pemanen kelapa sawit salah satunya faktor sosial yang berasal dari lingkungan kerja maupun hubungan antarindividu yang memengaruhi sikap, motivasi dan perilaku pemanen dalam melaksanakan tugas panen sehingga berdampak langsung pada tingkat produktivitas panen. Sehubungan dengan hal tersebut, penulis merangkum dan menguraikan beberapa teori yang relevan sebagai dasar analisis mengenai faktor-faktor sosial yang berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada kegiatan panen yaitu:

1. Umur

Umur merupakan variabel demografis yang menunjukkan lamanya waktu hidup seseorang sejak lahir dan digunakan untuk menggambarkan fase kehidupan pekerja yang dapat memengaruhi kemampuan fisik, pengalaman, serta produktivitas kerja (Lakshmita *et al*, 2024). Umur salah satu faktor penting yang memengaruhi kemampuan fisik dan produktivitas pemanen kelapa sawit. Pemanen pada usia produktif (sekitar 25–45 tahun) umumnya memiliki kondisi fisik yang lebih kuat, koordinasi gerak yang baik, dan daya tahan tubuh yang tinggi sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan panen lebih cepat dan efisien. Umur berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen (Ginting dan Lindawati, 2025).

Pengaruh positif dan signifikan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan usia dalam rentang usia produktif umumnya diikuti oleh peningkatan kemampuan kerja pemanen. Hal ini disebabkan karena pemanen yang berusia lebih matang cenderung memiliki pengalaman kerja yang lebih panjang, keterampilan yang lebih baik dalam menentukan tingkat kematangan buah, serta ketelitian yang lebih tinggi dalam melakukan teknik potong dan pengumpulan brondolan. Usia yang lebih dewasa juga berkontribusi pada kedisiplinan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan target panen harian. Dengan demikian, usia pemanen dalam kategori

produktif memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan output panen yang dihasilkan.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin dalam memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan bersama (Sumarsid *et al*, 2024). Menurut Robert J House dalam Sagala, 2018 Teori Kepemimpinan *Path–Goal* dikemukakan oleh Robert J. House. Menurut teori ini, kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin untuk membantu bawahan dengan cara memperjelas jalur (*path*) yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan (*goal*), serta menghilangkan hambatan yang dapat mengganggu pencapaian tujuan tersebut. Pemimpin berperan sebagai pihak yang memotivasi bawahan dengan menyesuaikan gaya kepemimpinan terhadap karakteristik bawahan dan lingkungan kerja.

Indikator Kepemimpinan *Path–Goal* Berdasarkan Teori *Path–Goal*, indikator kepemimpinan yaitu:

a) Kepemimpinan Direktif (*Directive Leadership*)

Pemimpin memberikan arahan kerja yang jelas yaitu menjelaskan tugas, prosedur, dan standar kerja Mengatur jadwal dan pembagian tugas.

b) Kepemimpinan Suportif (*Supportive Leadership*)

Pemimpin menunjukkan perhatian pada kesejahteraan bawahan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, bersikap ramah dan mendukung bawahan

c) Kepemimpinan Partisipatif (*Participative Leadership*)

Pemimpin melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan Mendengarkan saran dan pendapat bawahan Menghargai ide dan masukan dari tim

d) Kepemimpinan Berorientasi Prestasi (*Achievement-Oriented Leadership*)

Pemimpin menetapkan target kerja yang menantang Mendorong bawahan untuk mencapai kinerja tinggi Menunjukkan keyakinan pada kemampuan bawahan.

Pemimpin yang mampu berkomunikasi secara efektif dapat memberikan umpan balik yang bermanfaat bagi pengembangan karyawan. Penyampaian umpan balik yang dilakukan secara positif dan suportif dapat meningkatkan rasa percaya diri serta mendorong karyawan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, umpan balik yang disampaikan dengan cara yang kurang tepat, tidak

jas, atau bersifat merendahkan dapat mengurangi motivasi kerja dan memicu ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja. Pemimpin juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan. Pemimpin yang baik harus mampu menciptakan atmosfer kerja yang sehat, di mana karyawan merasa nyaman untuk berinovasi, berkolaborasi, dan menyampaikan ide-ide mereka. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanpa rasa takut akan kegagalan atau kritik yang tidak membangun (Claudia *et al.*, 2025).

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi di tempat kerja yang memengaruhi pelaksanaan tugas, kenyamanan, dan kinerja karyawan (Faadhilah *et al.*, 2022). Menurut Budiasa, (2020) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat memengaruhi diri, kondisi kerja dan pekerjaan karyawan saat bekerja. indikator yang digunakan untuk menilai lingkungan kerja pada penelitian ini sebagai berikut.

- a) Suasana kerja
- b) Fasilitas kerja
- c) Keamanan dan keselamatan kerja
- d) Hubungan antar rekan kerja
- e) Keadilan dalam lingkungan kerja

Menurut Maslach dan Leiter (2008) dalam (Claudia *et al.*, 2025), *The Truth About Burnout*, organisasi yang mengabaikan kesejahteraan psikologis karyawan dapat menghadapi tingkat stres tinggi dan kelelahan kerja, yang merugikan produktivitas jangka panjang. Perilaku organisasi memberikan pengetahuan yang sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, organisasi dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan keterlibatan serta kepuasan kerja karyawan. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, mengelola perubahan dan keberagaman, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan inklusif. Pemahaman ini tidak hanya penting bagi manajer dan pemimpin, tetapi juga bagi

seluruh anggota organisasi untuk menciptakan budaya kerja yang mendukung kesuksesan jangka panjang.

4. Masa Kerja

Masa kerja (*tenure*) adalah lamanya waktu seorang pekerja bekerja dalam suatu organisasi yang mencerminkan pengalaman, penguasaan tugas, dan tingkat produktivitas kerja. (Putri *et al*, 2023). Masa kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit karena semakin lama seseorang bekerja, semakin baik ia menguasai teknik panen, memahami kondisi areal, serta mampu menyesuaikan ritme kerja yang efisien (Romi *dan* Hutajulu, 2025). Pemanen dengan masa kerja lebih panjang biasanya memiliki ketepatan tebang yang lebih baik, kemampuan memilih TBS matang lebih akurat, serta kecepatan kerja yang lebih stabil sehingga meningkatkan output harian.

5. Pendapatan

Pendapatan adalah besarnya imbalan berupa uang yang diterima tenaga kerja pemanen berdasarkan golongan kerja dalam satu bulan. Pendapatan diukur dalam satuan rupiah perbulan (Rp/bln) (Manik *et al.*, 2021). Pendapatan merupakan jumlah penghasilan yang diterima seseorang atau rumah tangga dalam satu periode tertentu sebagai hasil kegiatan ekonomi, baik dari pekerjaan, usaha, maupun sumber lainnya (Suwarni *et al*, 2024). Pendapatan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja dan tenaga kerja merasa dihargai sehingga dapat bekerja lebih keras dan loyalitas terhadap pekerjaan (Ginting *dan* Lindawati, 2025). Pendapatan yang layak berperan penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja panen karena mampu memperbaiki sikap kerja, kedisiplinan, dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas harian.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu referensi dan latar belakang kegiatan penelitian dalam proses melaksanakan penelitiannya sehingga dapat menambah pandangan yang diperlukan dalam mengkaji penelitian yang sedang

dilakukan. Penelitian terdahulu tentang faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit disajikan dalam bentuk Tabel 2.

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No	Judul/Penulis	Metode Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Faktor-Faktor yang Memengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit Kebun Marjandi PTPN IV (2022) / Myrna Pratiwi Nasution.	Analisis regresi linear berganda.	Umur, lama pendidikan, jumlah tanggungan, gaji, premi.	Umur, lama pendidikan formal, jumlah tanggungan, gaji, dan premi secara simultan berpengaruh nyata terhadap produktivitas karyawan pemanen. Sedangkan secara parsial faktor umur lama pendidikan formal, gaji, dan premi tidak berpengaruh nyata terhadap karyawan pemanen.
2	Faktor-Faktor yang Memengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pemanen Kelapa Sawit di PT Perkebunan Nusantara Unit Kebun Pabatu (2024) / Dicky Sandro Sinaga	Analisis Regresi Linear Berganda	Umur, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, pengalaman kerja, dan upah	Pengalaman kerja dan upah secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sedangkan umur, tingkat pendidikan dan jumlah tanggungan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Dari hasil uji statistik secara serempak diperoleh bahwa kriteria keputusan yang diambil adalah H1 diterima dan H0 ditolak, artinya secara serempak ada pengaruh yang nyata antara variabel umur, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, pengalaman kerja dan upah terhadap produktivitas kerja.

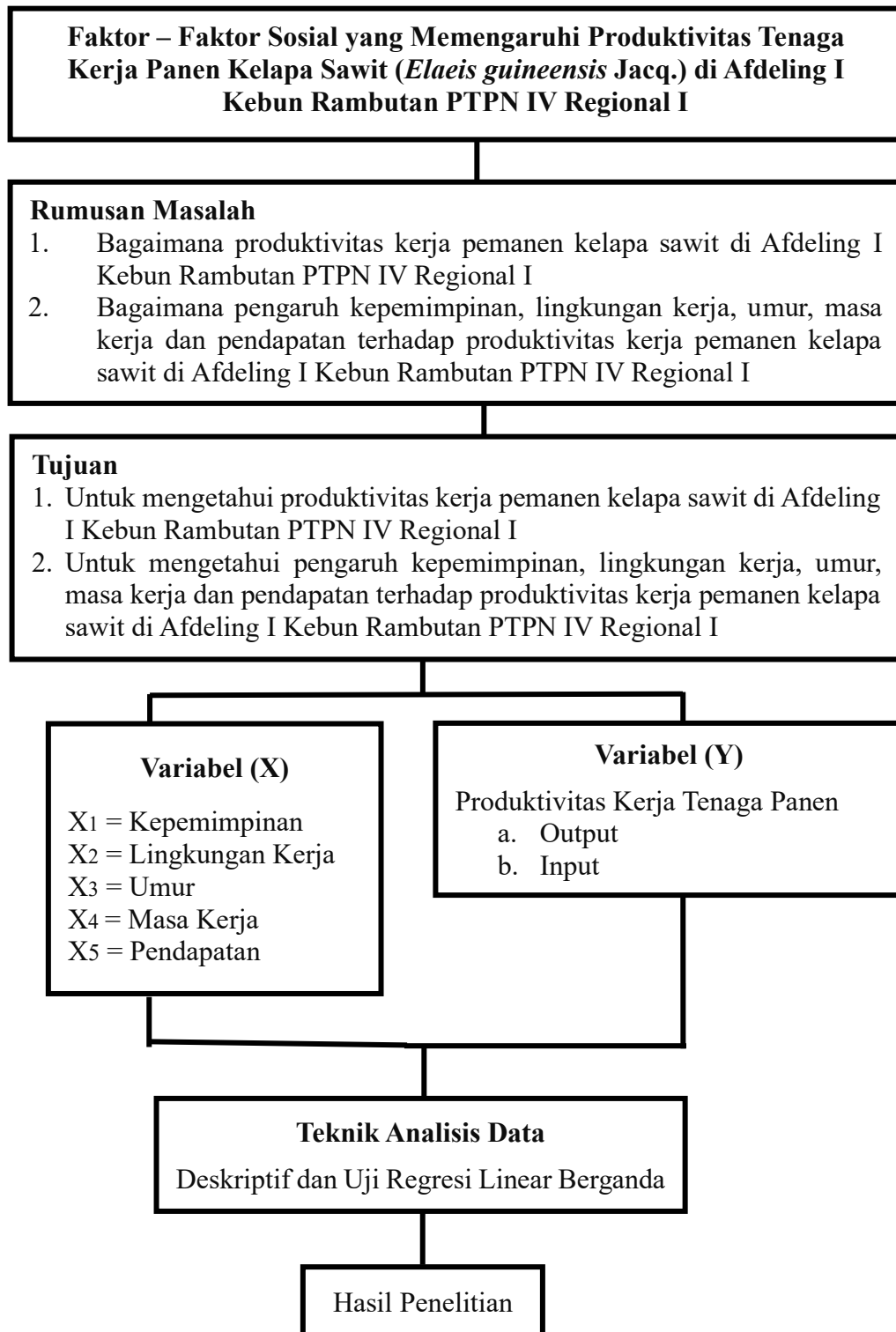
Lanjutan Tabel 2.

No	Judul/ Penulis	Metode Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
3	Faktor yang Memengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Buruh Panen Kelapa Sawit di PT. Patri Agung Perdana Estate Rambutan Desa Suka Pindah Kabupaten Banyuasin (2021) / Manova Tasya Billa dan Harniatun Iswarini	Analisis regresi linear berganda	Umur, lama pendidikan formal, jumlah tanggungan, upah, premi.	Secara serempak diperoleh bahwa variabel umur, lama pendidikan, jumlah tanggungan, upah dan premi berpengaruh secara nyata terhadap produktivitas tenaga kerja buruh panen kelapa sawit. Secara parsial variabel upah dan premi berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja di PT Patri Agung Perdana Estate Rambutan. Hasil penelitian variabel umur, lama pendidikan, jumlah tanggungan tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas buruh kerja pemanen di PT Patri Agung Perdana Estate Rambutan Desa Suka Pindah Kabupaten Banyuasin
4	Faktor yang Memengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit PT. Buana Estate, Kecamatan Secanggang, Kabupaten Langkat (2024) / Sindi Indah Lestari, Thursina Mahyuddin, Kiagus M. Zain Basriwijaya, Silvia Anzitha dan Cut Gustiana	Analisis Regresi Linear Berganda	Gaji, pengalaman kerja, usia pemanen, dan premi	Variabel gaji (X1) dan premi panen (X4) secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT. Buana Estate, sedangkan variabel pengalaman kerja (X2) dan usia (X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT. Buana Estate.

Lanjutan Tabel 2.

No	Judul/ Penulis	Metode Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
5	Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakter Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Panen Pada PT. Serba Huta Jaya (2025) / Fitri Kurniawati, Tri Arfa Hanum dan Danik Nurjanah.	Analisis Regresi Linear Berganda.	Lingkungan kerja, karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan	Lingkungan kerja, karakteristik individu, dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan panen di PT. Serba Huta Jaya, baik secara parsial maupun simultan. Ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 85,9% variasi kinerja karyawan. Artinya, peningkatan ketiga aspek ini secara bersama-sama akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu fokus pada perbaikan lingkungan kerja, memahami karakter individu karyawan, dan merancang pekerjaan yang jelas. Ketiga aspek ini terbukti berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja karyawan panen.
6	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pemanen PT Perkebunan Nusantara IV (2023) / Angga Pandu Nasution.	Analisis Regresi Linear Berganda	Gaya Kepemimpinan dan Motivasi	Variabel gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PTPN IV Unit Usaha Kebun Pabatu dan variabel kepemimpinan dan motivasi secara Bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pada PTPN IV Unit Usaha Kebun Pabatu

2.3 Kerangka Pikir



Gambar 2. Kerangka Pikir

2.4 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga produktivitas tenaga kerja panen masih berada di bawah standar basis tugas di Afdeling I Kebun Rambutan PTPN IV Regional I.
2. Diduga variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, umur, masa kerja dan pendapatan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit di Afdeling I Kebun Rambutan PTPN IV Regional I.