

Jurnal Penelitian Kesmas	Vol. 8 No.1	Edition: Mei 2025– Oktober 2025
	http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JPKSY	
Received: 21 Oktober 2025	Revised: 25 Oktober 2025	Accepted: 28 Oktober 2025

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI PRODUKTIVITAS PEKERJA PEMANEN PERKEBUNAN KELAPA SAWIT DI PT. BAHRUNY BASILAM KABUPATEN LANGKAT

Ajriya Ghulba¹, Halinda Sari Lubis²

^{1,2} Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara

e-mail : ajriyaghulba@gmail.com

Abstract

Labor productivity plays a crucial role in the palm oil plantation sector. This study aimed to examine the influence of several factors on the productivity of palm oil harvesters at PT Bahruny Basilam, Langkat Regency. The variables assessed included age, education level, years of service, nutritional status, number of dependents, and premiums. Adopting a cross-sectional design with a quantitative approach, 60 respondents were selected through simple random sampling. Data collection was carried out using questionnaires and interviews, while multiple linear regression at a 0.05 significance level was applied for analysis. The results indicate that premiums (p-value 0.001) and nutritional status (p-value 0.000) significantly affect labor productivity, whereas age, education, years of service, and number of dependents show no significant influence.

Keywords: *Productivity, palm harvester, nutrition, premium*

1. PENDAHULUAN

Produktivitas sering kali didefinisikan sebagai rasio total input atau sumber daya yang digunakan terhadap total output. Produktivitas tenaga kerja pada dasarnya mengukur seberapa banyak barang yang dihasilkan per pekerja, atau oleh sebuah tim, dalam jangka waktu tertentu. Produktivitas tenaga kerja bertujuan untuk mengetahui seberapa efisien tenaga kerja dalam mengubah usaha menjadi barang atau jasa. Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan sejumlah pekerjaan tertentu dalam jumlah waktu tertentu dalam keadaan normal dikenal sebagai produktivitas tenaga kerja, dan satuannya adalah kuantitas/hari kerja (Khusnia, 2021). Secara umum, peningkatan produktivitas dianggap dapat diraih melalui pemanfaatan energi ekstra secara fisik, penggunaan bahan berkualitas lebih tinggi, jalur produksi yang lebih cepat atau pengelolaan yang lebih baik (Astuti,

2023). Ravianto (1991) (dalam Soetrisno, 2016) menjelaskan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain pendidikan, pengalaman, disiplin, sikap, etos kerja, motivasi, kesehatan, pendapatan, jaminan sosial, lingkungan kerja, teknologi, fasilitas, manajemen, serta prestasi. Sementara itu, Tiffin dan Cormick (dalam Soetrisno, 2016) mengelompokkan faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja ke dalam dua kategori. Pertama, faktor yang berkaitan dengan individu, meliputi motivasi, usia, temperamen, kondisi fisik, dan tingkat kelelahan. Kedua, faktor eksternal yang mencakup pencahayaan, kebisingan, waktu istirahat, jam kerja, upah, struktur organisasi, lingkungan sosial, serta kondisi keluarga.

Berdasarkan laporan yang diterbitkan USDA, Indonesia tercatat sebagai salah satu produsen terbesar minyak kelapa sawit dunia, dengan proyeksi produksi sebesar 45,5 juta

metrik ton CPO pada periode 2022–2023 (Finaka, 2023). Menurut Kementrian Ketenagakerjaan terkait kondisi ketenagakerjaan di Indonesia pada periode tahun 2021-2023 jumlah penduduk yang bekerja mencapai 140 juta orang. Angkatan kerja mencakup mereka yang berusia 15 tahun atau lebih dan terlibat dalam kegiatan ekonomi, termasuk yang bekerja serta yang memiliki pekerjaan tetapi untuk sementara tidak menjalankannya. Angkatan kerja tumbuh sebesar 7,56 juta, atau sekitar 5,39%, di Indonesia. Ini menunjukkan adanya eskalasi jumlah tenaga kerja yang siap di pasar kerja Indonesia (Kementrian Ketenagakerjaan Umum, 2024). Meskipun Indonesia memiliki banyak tenaga kerja, produktivitasnya masih perlu ditingkatkan. Pada tahun 2023, produktivitas kerja Indonesia tercatat berada di urutan kelima di antara negara negara ASEAN dengan setiap tenaga kerja rata – rata mampu menghasilkan 23.328 dolar.

Menurut data dari Kementerian Ketenagakerjaan mengenai produktivitas tenaga kerja sektoral di Indonesia, pada tahun 2019 dan 2022, sektor pertanian, kehutanan, dan perikanan menempati posisi keempat terendah. Pada tahun 2019, produktivitas sektor ini tercatat sebesar 38,21%, yang kemudian mengalami penurunan menjadi 37,10% pada tahun 2022. Dengan demikian, terjadi penurunan produktivitas tenaga kerja sebesar 1,11% dalam periode tersebut.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dina Ayu dkk. (2019), premi dan jumlah tanggungan merupakan faktor yang memengaruhi tingkat produktivitas pemanen pada PT Perkebunan Nusantara VI, Unit Bisnis Rimbo 1, Kecamatan Rimbo Bujang, Kabupaten Tebo Tinggi. Faktor kedua ini secara signifikan mempengaruhi produktivitas pemanen kelapa sawit (Setiawati dkk., 2019).

Data produktivitas PT. Bahruny pada bulan april-juni 2024 terbagi menjadi 3 divisi dimana angka produktivitas perdivisi berbeda beda. Produktivitas Divisi 1 pada bulan April adalah 1,35 ton/hari kerja, bulan Mei 1,07 ton/hari kerja, dan bulan Juni 1,49 ton/hari kerja. Untuk Divisi 2, produktivitas pada bulan April mencapai 1,19 ton/hari kerja, bulan Mei 1,18 ton/hari kerja, dan bulan Juni 1,33 ton/hari kerja. Terakhir, produktivitas Divisi 3 tercatat sebesar 1,06 ton/hari kerja pada bulan April, 1,01 ton/hari kerja pada bulan Mei, dan 1,08 ton/hari kerja pada bulan Juni. Produktivitas kerja di PT. Bahruny pada tahun 2022 sebesar 1,26 ton/hari (tahun), tahun 2023 sebesar 1,14 ton/hari (tahun) dan pada tahun 2024 sebesar 1,00 ton/hari (tahun). Berdasarkan angka produktivitas pada tahun tahun 2024 sebesar 1,00 ton/hari (tahun). Berdasarkan angka produktivitas pada tahun 2022 - 2024 produktivitas pekerja menurun sebesar 0,26 ton/hari (tahun). Dapat disimpulkan bahwa produktivitas pekerja PT. Bahruny mengalami penurunan yang signifikan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi serta menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja pemanen kelapa sawit di PT Bahruny Basilam, Kabupaten Langkat.

2. Metode

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional* dalam pengumpulan dan analisis data numerik. Lokasi penelitian berada di PT Bahruny Basilam, Kabupaten Langkat, Provinsi Sumatera Utara, dan dilaksanakan pada Maret hingga April 2025. Populasi penelitian mencakup seluruh pekerja pemanen kelapa sawit yang berjumlah 70 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *simple random sampling* menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh sampel sebanyak 60 pekerja.

Proses pengumpulan data dilakukan dengan memanfaatkan data primer melalui wawancara berbasis kuesioner, serta ditunjang oleh data sekunder untuk melengkapi hasil penelitian. Variabel dependen pada penelitian ini adalah produktivitas pekerja, dan variabel independen, yaitu usia, tingkat pendidikan, masa kerja, gaji kerja, jumlah tanggungan, dan premi.

Metode analisis data pada penelitian ini mencakup analisis univariat serta bivariat. Analisis univariat dalam penelitian ini untuk mendeskripsikan masing masing variabel, teknik yang digunakan adalah distribusi frekuensi. Analisis bivariat pada penelitian ini diterapkan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja, dengan menggunakan metode regresi linear berganda.

Model regresi linear berganda dirancang untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen dan beberapa variabel independen, dengan tujuan mengukur sejauh mana setiap variabel independen berkontribusi, baik secara positif maupun negatif, terhadap variabel dependen. Berikut ini merupakan rumus model regresi linear berganda.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_p X_p + \varepsilon$$

Keterangan :

Y : variabel dependen
(variabel yang menjadi fokus penelitian untuk diprediksi atau dijelaskan).
 $X_1, X_2, \dots, X_p$: variabel independen
(faktor-faktor yang diduga memengaruhi nilai Y).

β_0 : intercept (konstanta), yakni nilai Y ketika seluruh variabel independen (X_i) bernilai nol.

$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_p$: koefisien regresi, yang menunjukkan besarnya perubahan rata-rata Y akibat peningkatan satu

unit pada X_i , dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

ε : error term (residu), yaitu selisih antara nilai aktual Y dan nilai Y yang diprediksi model.

3. Hasil

Analisis Univariat

Produktivitas Kerja

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja di PT. Bahruny Basilam Kab. Langkat

Produktivitas Kerja	n	%
0,90 – 1,00 'tercapai'	6	10,0
>1,00 'di atas target'	19	31,8
<0,90 'tidak sesuai target'	35	58,2
Total	60	100,0

Berdasarkan hasil analisis seperti yang terlampir di Tabel 1, diketahui bahwa mayoritas pekerja memiliki produktivitas tidak sesuai target dengan nilai <90 yaitu sebanyak 35 pekerja (58,2%) dan pekerja yang memiliki produktivitas sesuai target yaitu sebanyak 6 pekerja (10%).

Usia

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Usia Pekerja di PT. Bahruny Basilam Kab. Langkat

Usia	n	%
<39 tahun	30	50,0
≥ 39 tahun	30	50,0
Total	60	100,0

Hasil analisis seperti yang terlampir di Tabel 2, berdasarkan nilai median usia (39,0) diketahui bahwa pekerja yang berusia <39 tahun (50%) dan ≥ 39 tahun (50%) .

Tingkat Pendidikan

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Pekerja di PT. Bahruny Basilam Kab. Langkat

Tingkat Pendidikan	n	%
SD	22	36,7
SMP	26	43,3
SMA	12	20,0
Total	60	100,0

Berdasarkan hasil analisis seperti yang terlampir di Tabel 3, diketahui bahwa mayoritas pekerja memiliki tingkat pendidikan SMP sebanyak 26 orang (43,3%) dan pekerja dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 12 orang (20%).

Masa Kerja

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Masa Kerja Pekerja di PT. Bahruny Basilam Kab. Langkat

Masa Kerja	n	%
< 2 Tahun	17	28,3
≥ 2 Tahun	43	71,7
Total	60	100,0

Hasil analisis seperti yang terlampir di Tabel 4, berdasarkan nilai median masa kerja pekerja (2,0) diketahui bahwa mayoritas pekerja yaitu sebanyak 43 orang (71,7%) memiliki masa kerja ≥ 2 Tahun.

Gizi Kerja

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Gizi Kerja (kalori) Pekerja di PT. Bahruny Basilam Kab. Langkat

Gizi Kerja (kkal)	n	%
2.205 – 2.695	17	28.33
< 2.205	43	71.67
Total	60	100.0

Berdasarkan hasil analisis seperti yang terlampir di Tabel 5, diketahui bahwa mayoritas pekerja dengan frekuensi gizi kerja <2.205 kkal sebanyak 43 orang (71,67%).

Jumlah Tanggungan

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Jumlah Tanggungan Pekerja di PT. Bahruny Basilam Kab. Langkat

Jumlah Tanggungan	n	%
< 3 orang	20	33,3
≥ 3 orang	40	66,7
Total	60	100,0

Hasil analisis seperti yang terlampir di Tabel 6, berdasarkan nilai median jumlah tanggungan (3,0) diketahui bahwa mayoritas pekerja memiliki jumlah tanggungan ≥ 3 orang sebanyak 40 orang (66,7%).

Premi

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Premi Pekerja di PT. Bahruny Basilam Kab. Langkat

Premi	n	%
< 4	22	36.7
≥ 4	38	63.3
Total	60	100.0

Hasil analisis seperti yang terlampir di Tabel 7, berdasarkan nilai median premi (4,0) diketahui bahwa mayoritas pekerja yang mendapatkan premi sebanyak ≥ 4 kali dalam 6 bulan terakhir yaitu 38 orang (63,3%).

Analisis Bivariat

Sebelum melanjutkan dengan analisis regresi, pengujian asumsi klasik harus dilakukan terlebih dahulu, yang menjadi syarat penting dalam analisis regresi linear berganda. Asumsi tersebut mencakup normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Berdasarkan uji statistik yang dilakukan untuk mengetahui normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas pada data kajian ini ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Uji Kolomogorov-Smirnov

Tabel 8. Uji Kolomogorov-Smirnov

N	60
p-value	0,200

Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi 0,200 yang lebih besar dari 0,05, yang mengindikasikan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 9. Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
Usia	0,746	1,341
Tingkat pendidikan	0,896	1,116
Masa kerja	0,724	1,381
Gizi kerja	0,279	3,589
Jumlah tanggungan	0,985	1,015
Premi	0,263	3,804

Nilai Tolerance > 0,100 dan VIF < 10 pada seluruh variabel hasil uji multikolinearitas menegaskan bahwa model penelitian ini bebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 10. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	<i>p-value</i>
Usia	0,316
Tingkat pendidikan	0,350
Masa kerja	0,490
Gizi kerja	0,161
Jumlah tanggungan	0,385
Premi	0,143

Uji heteroskedastisitas memperlihatkan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, sehingga data dinyatakan terbebas dari indikasi heteroskedastisitas.

Pengaruh Variabel Independen terhadap Produktivitas Kerja di PT. Bahrany Basilam Kab. Langkat

Tabel 11. Pengaruh Variabel Independen terhadap Produktivitas Kerja di PT. Bahrany Basilam Kab. Langkat

Variabel	Std. Error	<i>p-value</i>
Usia Pekerja	0,002	0,502
Tingkat Pendidikan	0,017	0,554
Masa Kerja	0,003	0,388
Gizi Kerja	0,000	0,000
Jumlah Tanggungan	0,012	0,371
Premi	0,013	0,001

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa usia, tingkat pendidikan, masa kerja, serta jumlah tanggungan pekerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di PT Bahrany Basilam, Kabupaten Langkat. Sebaliknya, faktor gizi kerja dan premi berpengaruh signifikan dengan nilai *p-value* sebesar 0,000 dan 0,001. Persamaan model regresi linear berganda yang dihasilkan dapat dituliskan sebagai berikut.

$$Y = 0.235 + 0.001 - 0.011 - 0.010 + 0.047 - 0.002 + 0.000$$

Persamaan ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1 tahun usia pekerja berpotensi menaikkan produktivitas kerja sebesar 0.001 unit, sementara penambahan 1 jumlah tanggungan keluarga justru menurunkan produktivitas sebesar 0.011 unit. Peningkatan 1 tahun pendidikan juga berdampak negatif yaitu sebesar 0.010 unit. Sebaliknya, kenaikan premi sebesar 1 unit memberikan pengaruh positif yang cukup besar yaitu 0.047 unit terhadap produktivitas. Masa kerja yang lebih panjang cenderung sedikit mengurangi produktivitas sebesar 0.002 unit/tahun, sementara asupan gizi meskipun kontribusinya per 1 kkal sangat kecil, dengan nilai Beta tertinggi 0.546 menunjukkan bahwa faktor gizi merupakan unsur yang paling signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

4. Pembahasan

Pengaruh usia pekerja terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil kajian ini diketahui bahwa seluruh pekerja pemanen kelapa sawit di PT. Bahruny Basilam Kab. Langkat masuk kategori usia produktif. Hal ini terjadi karena pada saat melakukan penelitian lapangan melalui wawancara, pekerja yang berusia >40 tahun lebih banyak produksi dibandingkan usia <40 tahun. Ada beberapa pekerja yang berusia <40 yang mendapatkan produksi yang melebihi target. Karena itu, usia tidak menjadi penghalang bagi pekerja panen kelapa sawit untuk meningkatkan hasil kerja mereka.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Sindi dkk. (2024) setiap pemanen memiliki keterampilan kerja yang sebanding untuk proses pemanenan, penelitian tersebut menunjukkan bahwa usia tidak berpengaruh terhadap produktivitas pemanen kelapa sawit di PT Buana Estate (Lestari dkk., 2024). Usia tidak berpengaruh terhadap hasil panen pekerja pemanen, menurut penelitian yang dilakukan oleh Myrna (2022) pada pekerja pemanen kelapa sawit di kebun Marjandi PTPN IV (Nasution, 2022).

Pengaruh tingkat pendidikan pekerja terhadap produktivitas kerja

Hasil observasi lapangan dalam penelitian ini, tampak bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh sebagai indikator yang signifikan untuk penerimaan tenaga kerja pemanen di PT. Bahruny Basilam Kab. Langkat. Hal ini disebabkan karena dalam proses pemanenan kelapa sawit, perhatian utama terarah pada keterampilan, kemampuan dan kekuatan yang dimiliki para pekerja.

Penelitian ini mendukung hasil studi Ronika dkk. (2012) yang mengungkapkan bahwa produktivitas pekerja pemanen kelapa sawit tidak

dipengaruhi secara signifikan oleh tingkat pendidikan formal. Hal ini dikarenakan operasi pemanenan kelapa sawit lebih menekankan pada kecakapan fisik, bakat, dan kemampuan pekerja (Nainggolan dkk., n.d).

Pengaruh masa kerja terhadap produktivitas kerja

Hasil observasi lapangan mengindikasikan bahwa mayoritas pekerja memiliki masa kerja yang relatif homogen, sehingga rendahnya variasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Dengan demikian, masa kerja dalam penelitian ini tidak terbukti memengaruhi produktivitas di PT Bahruny Basilam, Kabupaten Langkat.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Samuel dkk. (2017) menyatakan bahwa variabel masa kerja tidak mempunyai pengaruh yang nyata terhadap produktivitas kerja (Bindrianes dkk., 2017). Masa pekerjaan dapat berpengaruh baik terhadap kinerja mengingat semakin lama seseorang berada di suatu pekerjaan, semakin banyak pengalaman yang didapat dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, lamanya masa kerja juga dapat membawa konsekuensi negatif apabila pekerja merasa terlalu nyaman, sehingga muncul kecenderungan untuk menurunkan keseriusan dalam menjalankan tugas serta mengalami kebosanan (Febianti dkk., 2023).

Pengaruh gizi kerja terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil pada penelitian ini diketahui bahwa pekerja yang memiliki nilai persentase asupan energi sesuai AKG (Angka Kecukupan Gizi) 90-110% mendapatkan produksi yang lebih tinggi sehingga produktivitas mereka dapat sesuai dan melebihi target yang telah ditentukan PT. Bahruny Basilam Kab. Langkat. Hasil pengamatan lapangan yang dilakukan

pada penelitian ini adalah para pekerja pemanen di PT. Bahruny Basilam Kab. Langkat tidak mendapatkan makanan tambahan (puding), sedangkan para pekerja yang memiliki risiko tinggi terpapar bahan kimia seperti pekerja penyemprotan pupuk ataupun bahan kimia ke tanaman sawit mendapatkan makanan tambahan (puding) setiap bulannya.

Untuk mencapai kesehatan dan produktivitas pekerja yang optimal, asupan kalori yang diperlukan pekerja untuk memenuhi kebutuhannya, berdasarkan jenis pekerjaannya biasa disebut asupan nutrisi kerja. Asupan gizi menjadi elemen kesehatan di lingkungan kerja yang berkontribusi signifikan terhadap peningkatan efisiensi kerja. Pekerja yang tidak menerima energi yang cukup kuat, tentunya tidak akan bisa produktif meskipun mereka hadir dan melanjutkan pekerjaan. Situasi ini dapat menyebabkan mereka memperlambat kecepatan kerjanya agar tetap bisa bertahan di tempat kerja. Hal ini terlihat dari penurunan hasil kerja setelah bekerja beberapa jam, terutama bila pekerja tidak mendapatkan asupan makan/minuman yang sesuai dengan kebutuhan mereka (Ariati, 2013).

Pengaruh jumlah tanggungan terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dilihat pekerja yang memiliki tanggungan 1-2 orang lebih tinggi produktivitasnya dibandingkan dengan pekerja yang memiliki > 2 orang tanggungan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin banyak keluarga yang ditanggung tidak berdampak mendorong serta memotivasi pekerja agar memperoleh pendapatan yang lebih tinggi.

Penelitian Samuel dkk. (2017) pada pemanen kelapa sawit di Unit Usaha Batanghari di PTPN VI Jambi konsisten dengan temuan penelitian ini.

Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa variabel jumlah tanggungan tidak berpengaruh signifikan, artinya keberadaan tanggungan keluarga tidak otomatis memotivasi pekerja untuk meningkatkan upaya kerja demi mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi (Bindrianes dkk., 2017).

Pengaruh premi pekerja terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan hasil pengamatan lapangan dalam penelitian ini diketahui bahwa faktor premi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pekerja karena premi langsung menjadi insentif tambahan yang memotivasi pekerja untuk meningkatkan hasil kinerjanya. Para pekerja akan terdorong untuk bekerja lebih keras agar penghasilan perbulannya bertambah dan pekerja tahu bahwasannya usaha langsung berbanding lurus dengan apa yang mereka terima. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa para pekerja akan lebih fokus untuk mencapai ataupun melebihi target yang diberikan perusahaan agar mendapatkan insentif tambahan perbulan.

Penelitian Sindi dkk (2024) yang berfokus pada pemanen kelapa sawit di PT. Buana Estate Kab. Langkat juga menunjukkan bahwa faktor premi memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerjakarena pemberian premi panen oleh perusahaan terbukti dapat mendorong peningkatan produktivitas pemanen (Lestari dkk., 2024).

5. Kesimpulan

Sebagian besar pekerja pemanen belum mencapai produktivitas yang sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Dari 6 (enam) variabel yang diteliti, hanya variabel gizi kerja dan premi yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Produktivitas yang lebih optimal umumnya

ditunjukkan oleh pekerja dengan asupan gizi sesuai Angka Kecukupan Gizi (AKG) serta penerimaan premi yang konsisten. Sementara itu, variabel usia, tingkat pendidikan, masa kerja, serta jumlah tanggungan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pemanen. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor fisik, pengalaman, dan latar belakang pendidikan tidak selalu berbanding lurus dengan hasil kerja di lapangan. Peningkatan produktivitas tenaga kerja yang terus menurun dari tahun ke tahun di PT. Bahrany menjadi indikasi perlunya evaluasi terhadap sistem kerja dan manajemen tenaga kerja, terutama dalam hal gizi dan pemberian insentif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariati, N. N. (2013). *Gizi dan produktivitas kerja*. <https://repository.poltekkes-denpasar.ac.id/10311/>
- Astuti, S. (2023). Strategi meningkatkan produktivitas kerja dosen pendekatan riset terhadap kemampuan perencanaan strategi, Adversity Quotient dan Pemberdayaan (Edisi ke-1). Jakarta, Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Billa, M. T., & Iswarini, H. (2022). Faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja buruh panen kelapa sawit di pt. patri agung perdana estate rambutan desa suka pindah kabupaten banyuasin. *Societa: Jurnal Ilmu-Ilmu Agribisnis*, 10(2), 78-85. <https://doi.org/10.32502/jsct.v10i2.4294>
- Bindrianes, S., Kemala, N., & Busyra, R. K. (2017). Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya Pada Unit Usaha Batanghari Di Ptpn Vi Jambi. *Jurnal Agrica*, 10(2), 74. <https://doi.org/10.31289/agrica.v10i2.1094>
- Febianti, A., Shulthoni, M., Masrur, M., & Aris Safi, M. (2023). *Produsen Minyak Sawit Terbesar Dunia*. Indonesiabaik.Id. <https://indonesiabaik.id/infografis/indonesia-produsen-minyak-sawit-terbesar-dunia>
- Finaka, A. W. (2023). *Indonesia Kebun Marjandi PTPN IV. Agriprimatech*, 5(2), 47–57.
- Kementrian Ketenagakerjaan Umum. (2024). *Kondisi Ketenagakerjaan di Indonesia Tahun 2021 - 2023*. Kemnaker. <https://satudata.kemnaker.go.id/infografik/59>
- Khusnia, K. F. (2021). Manajemen Sumberdaya Manusia (Produktivitas Kerja). In Guepedia (Ed.), *Bogor, Jawa Barat: Guepedia*. Guepedia.
- Lestari, S. I., Mahyuddin, T., Basriwijaya, K. M. Z., Anzitha, S., & Gustiana, C. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit Pada Pt. Buana Estate Di Kecamatan Secanggang Kabupaten Langkat Sumatera Utara. *Jurnal Agrica*, 17(1), 71–82. <https://ojs.uma.ac.id/index.php/agrica/article/view/9831>
- Nainggolan, R., Purwoko, A., & Zulkarnain, M. (n.d.). *Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Sawit pada PT. Bio Nusantara Teknologi, Bengkulu (Factors Affecting Palm Harvesters' Productivity in PT Bio Nusantara Technology, Bengkulu)*. 11(1), 35–42. <https://core.ac.uk/download/pdf/228571367.pdf>
- Nasution, M. P. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit.

