

student 6

JURNAL_RIA_21876

 25-26 September 2024

 Cek Turnitin

 INSTIPER

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3019887706

Submission Date

Sep 25, 2024, 12:59 PM GMT+7

Download Date

Sep 25, 2024, 1:01 PM GMT+7

File Name

JURNAL_RIA_21876.docx

File Size

86.2 KB

6 Pages

2,607 Words

17,742 Characters

19% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text

Top Sources

- 18%  Internet sources
- 11%  Publications
- 3%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 18% Internet sources
- 11% Publications
- 3% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

| | | | |
|----|----------------|--|----|
| 1 | Internet | repository.trisakti.ac.id | 2% |
| 2 | Internet | jurnal.instiperjogja.ac.id | 2% |
| 3 | Internet | journal.instiperjogja.ac.id | 2% |
| 4 | Internet | text-id.123dok.com | 1% |
| 5 | Internet | 123dok.com | 1% |
| 6 | Student papers | unars | 1% |
| 7 | Publication | Alfreda Marverius Podandi, Dance Tangkesalu, Muh Fahrudin Nurdin. "ANALISIS... | 1% |
| 8 | Internet | repository.unja.ac.id | 1% |
| 9 | Internet | repository.upnvj.ac.id | 1% |
| 10 | Student papers | Universitas Diponegoro | 1% |
| 11 | Student papers | Konsorsium PTS Indonesia - Small Campus II | 1% |

| | | | |
|----|-------------|---|----|
| 12 | Internet | ejournalwiraraja.com | 0% |
| 13 | Internet | repository.radenintan.ac.id | 0% |
| 14 | Internet | garuda.kemdikbud.go.id | 0% |
| 15 | Internet | ojs.unud.ac.id | 0% |
| 16 | Internet | repository.uin-suska.ac.id | 0% |
| 17 | Internet | www.rctiplus.com | 0% |
| 18 | Publication | Widi Astuti, Arsyad Lubis, . Aprilita. "MOTIVASI DAN PRODUKTIVITAS KERJA WANI..." | 0% |
| 19 | Internet | repository.radenfatah.ac.id | 0% |
| 20 | Internet | repository.uhn.ac.id | 0% |
| 21 | Internet | repository.uir.ac.id | 0% |
| 22 | Internet | core.ac.uk | 0% |
| 23 | Internet | dokumen.tech | 0% |
| 24 | Internet | farisjaisyulaziz.blogspot.com | 0% |
| 25 | Internet | katadata.co.id | 0% |

| | | | |
|----|-------------|---|----|
| 26 | Internet | repository.unib.ac.id | 0% |
| 27 | Internet | www.slideshare.net | 0% |
| 28 | Internet | jurnal.unigal.ac.id | 0% |
| 29 | Publication | Basuki Sigit Priyono, Indra Cahyadinata, . Setiowati. "FAKTOR-FAKTOR YANG BER... | 0% |
| 30 | Publication | Mutia Ainul Shintani Abianto. "Kontribusi Pendapatan pada Tenaga Kerja Wanita ... | 0% |

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MENPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA WANITA DALAM PERKEBUNAN KELAPA SAWIT DI PT. SARANA MULTI MULYA KALIMANTAN TENGAH

Ria Estalita¹, Istiti Purwandari², Fitri Kurniawati²

Jurusan Ekonomi Pertanian, Fakultas Pertanian, INSTIPER Yogyakarta

Email Korespondensi: riaestalitas@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat produktivitas tenaga kerja wanita di PT. Sarana Multi Mulya dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja wanita. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Sarana Multi Mulya, yang berlokasi di Desa Kenawan, Kecamatan Permata Kecubung, Kabupaten Sukamara. Penelitian dilaksanakan pada bulan April 2024 dengan sampel penelitian sebanyak 30 karyawan wanita. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan kuesioner. Analisis data menggunakan metode Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan wanita di PT. Sarana Multi Mulya memiliki tingkat produktivitas tinggi. Enam puluh tujuh persen (67%) karyawan tenaga kerja wanita jumlah hari kerja sebanyak 26 hari/bulan. Sedangkan 33% tenaga kerja wanita bekerja 30 hari/bulan. Jumlah tanggungan, lamanya kerja, berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja wanita di PT. Sarana Multi Mulya.

Kata Kunci: *Produktivitas tenaga kerja wanita, faktor produktivitas*

PENDAHULUAN

Di antara banyak spesies tanaman yang digunakan untuk produksi pangan, kelapa sawit (*Elaeis guineensis* Jacq) memiliki potensi menghasilkan nilai ekonomi global tertinggi per hektar (Ziaulhaq, 2022), sehingga memperkuat posisinya sebagai tanaman penting dalam sektor pertanian dan perkebunan. industri. Indonesia bergantung pada minyak sawit, sebuah komoditas pertanian, untuk memenuhi kebutuhan dalam negeri akan minyak nabati dan menghasilkan mata uang asing (Amalia et al., 2022).

Pertanian kelapa sawit dipraktikkan secara luas dan mempunyai potensi besar bagi masa depan sektor perkebunan Indonesia. Selain itu, CPO atau minyak sawit mentah sangat bernilai ekonomis. Di pasar global, harga CPO sedang naik. Selanjutnya minyak sawit mentah dapat diperoleh dengan melakukan penyulingan minyak sawit. Dengan harga minyak sawit yang terus meningkat di pasar dunia, minyak sawit (CPO) telah muncul sebagai komoditas yang sangat menguntungkan dari segi potensi finansialnya. Minyak kelapa tidak hanya diproduksi sepanjang tahun, tetapi juga menjadi komoditas di pasar dalam negeri (Hutabarat, 2019).

Produksi perkebunan kelapa sawit sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia khususnya tenaga kerja. Output pekerja suatu perusahaan kelapa sawit menentukan tingkat keberhasilan perusahaan. Output perusahaan perkebunan kelapa sawit berbanding lurus dengan efisiensi karyawannya. Produktivitas perkebunan kelapa sawit merupakan faktor kunci keberhasilan setiap perkebunan kelapa sawit. Meskipun laki-laki merupakan sebagian besar pekerja perkebunan kelapa sawit, perempuan biasanya menangani tugas pemeliharaan seperti penyemprotan dan pemupukan. Karyawan harus menjaga produktivitas sesuai

dengan tuntutan perusahaan dengan tetap terpapar bahan kimia saat pemupukan dan penyemprotan (Ziaulhaq, 2022).

22 Perempuan bekerja mempunyai peran ganda yaitu menjadi ibu rumah tangga dan mencari nafkah untuk tambahan kebutuhan rumah tangga. Tingkat pendapatan perempuan yang bekerja sebagai petani kelapa sawit memberikan sumber kontribusi pendapatan bagi keluarganya yang dapat memenuhi kebutuhan keluarga. Oleh karena itu, kontribusi ini sangat penting bagi rumah tangga perempuan untuk meningkatkan pendapatan rumah tangga (Yuliawati & Pratomo, 2019).

Perusahaan adalah organisasi ekonomi yang menjalankan tugasnya dengan menciptakan barang dan jasa yang benar-benar bermanfaat bagi masyarakat, namun mereka terus berjuang dengan kualitas sumber daya manusia yang buruk. Kehadiran tenaga kerja mempengaruhi kelangsungan hidup dan kesejahteraan perusahaan sehingga menjadi pertimbangan utama. Tingkat produksi merupakan proksi yang baik untuk produktivitas tenaga kerja. Output bisa naik jika produktivitas pekerja naik. Pilihan kebijakan yang diambil perusahaan sangat dipengaruhi oleh produktivitas pekerja perempuan, sehingga memahami hal ini sangatlah penting. Dengan manajemen yang efektif, pekerja perempuan di sektor kelapa sawit dapat melakukan lebih sedikit kesalahan, bekerja lebih efisien, menghasilkan lebih banyak minyak berkualitas tinggi, dan membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan lebih cepat (Wulandari & Wiranata, 2022).

19 Produktivitas merupakan faktor terpenting dalam perusahaan atau organisasi. Ketika karyawan cukup produktif untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif maka perusahaan dan organisasi dapat tercapainya tujuan dalam perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas menjadi penting. Kemampuan untuk menggambarkan tingkat produktivitas suatu perusahaan atau karyawan yang dapat diatur oleh perusahaan. Ada pun Faktor-faktor yang mempengaruhi proses pencapaian tujuan dalam produktivitas Salah satunya peran sumber daya manusia. Karena perusahaan tidak mempunyai sumber daya, suatu organisasi tidak dapat berfungsi dengan baik untuk sumber daya manusia semakin baik sumber daya manusia maka semakin tinggi pula produktivitasnya.

Faktor-faktor seperti pendidikan, usia, motivasi, pelatihan, dan keahlian adalah beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Partisipasi pekerja merupakan komponen kunci dalam strategi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai tingkat output yang tinggi. Dunia usaha memiliki kemampuan untuk membina, mempekerjakan, menilai, dan mempertahankan pasokan pekerja berkualitas tinggi yang memadai (Mahendra & Fariz, 2021).

20 Tujuan penelitian ini adalah untuk (1) mengetahui tingkat produktivitas pekerja perempuan di PT. Sarana Multi Mulya dan (2) mengidentifikasi unsur-unsur yang berdampak pada tingkat produktivitas tersebut.

METODE PENELITIAN

26 Pendekatan utama adalah deskriptif kuantitatif, yaitu cara mendeskripsikan suatu objek secara akurat dan ringkas tanpa meremehkan fitur-fiturnya dengan menggunakan fakta untuk mendukung deskripsi tersebut. Penelitian ini dilakukan pada bulan April 2024. Sampel penelitian ini adalah yaitu 30 karyawan wanita. Metode pengambilan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Analisis kuantitatif, yang melibatkan pemecahan data menjadi komponen numerik dan menguji hipotesis melalui perhitungan statistik, digunakan dalam penelitian ini. Regresi linier berganda merupakan metode statistik yang digunakan untuk menganalisis penelitian ini. Hubungan antara variabel dependen dan independen dapat lebih dipahami dengan menggunakan analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Produktivitas Karyawan

16 Analisis tingkat produktivitas karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Wanita PT. Sarana Multi Mulya

| Hari Kerja (bulan) | Jumlah Karyawan | Persentase |
|----------------------|-----------------|------------|
| 30 | 10 | 33 |
| 26 | 20 | 67 |
| Total | 30 | 100 |

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2024

Tabel 1 menampilkan tingkat produktivitas tenaga kerja wanita di PT. Sarana Multi Mulya yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan wanita di PT. Sarana Multi Mulya memiliki tingkat produktivitas sebanyak 20 karyawan dengan jumlah hari kerja sebanyak 26 hari selama 1 bulan bekerja dengan persentase sebesar 67%. Selain itu, tenaga kerja wanita di PT. Sarana Multi Mulya memiliki produktivitas tenaga kerja sebanyak 10 karyawan yang memiliki persentasi sebesar 33% dengan jumlah 30 hari kerja selama 1 bulan . Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan wanita di perusahaan ini memiliki tingkat produktivitas yang cukup tinggi .

Data ini mengindikasikan bahwa perusahaan berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung karyawan wanita untuk mencapai kinerja optimal. Dengan mayoritas karyawan wanita berada pada kategori produktivitas tinggi atau sedang, perusahaan dapat diprediksi memiliki output kerja yang kuat dan efektif. Selain itu, hasil ini juga menunjukkan potensi besar untuk pengembangan lebih lanjut, karena karyawan sudah berada pada tingkat produktivitas yang baik, sehingga upaya peningkatan dapat difokuskan pada mempertahankan atau meningkatkan produktivitas yang ada.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita di PT. Sarana Multi Mulya

Analisis regresi linier berganda menguji pengaruh dua faktor independen terhadap variabel dependen, sehingga memungkinkan dilakukannya pengujian hipotesis. Pengujian regresi berganda menghasilkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2 Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|------------|----------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardize d Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 42.090 | 3.223 | | 16.713 | .000 |
| | Jumlah_Tanggungan | .385 | .279 | .596 | 3.537 | .002 |
| | JP_Penyiraman | .190 | .130 | .108 | 1.694 | .245 |
| | JP_Pemupukan | .065 | .014 | .588 | 1.649 | .403 |
| | Lama_Pengalaman | .132 | .047 | .093 | 3.675 | .006 |
| | Umur | -.278 | .043 | .262 | 2.820 | .021 |

a. Dependent Variable: Produktivitas

Hasil pengujian pada Tabel 2 menunjukkan bahwa p value sebesar $0.002 < 0.05$ yang artinya jumlah tanggungan berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas tenaga kerja wanita di PT. Sarana Multi Mulya.

Hasil pengujian pada Tabel 2 menunjukkan bahwa p value sebesar $0.245 > 0.05$ yang artinya jenis pekerjaan penyiraman tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja wanita di PT. Sarana Multi Mulya.

Hasil pengujian pada Tabel 2 menunjukkan bahwa p value sebesar $0.403 > 0.05$ yang artinya jenis pekerjaan pemupukan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja wanita di PT. Sarana Multi Mulya.

1 Hasil pengujian pada Tabel 2 menunjukkan bahwa p value sebesar $0.006 < 0.05$ yang
21 artinya lamanya kerja berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas tenaga kerja
wanita di PT. Sarana Multi Mulya.

1 Hasil pengujian pada Tabel 2 menunjukkan bahwa p value sebesar $0.021 < 0.05$ yang
artinya umur berpengaruh signifikan negatif terhadap produktivitas tenaga kerja wanita di PT.
Sarana Multi Mulya.

Koefisien Determinasi (R^2) disajikan dalam tabel berikut sebagaiberikut:

Tabel 3 Koefisien Determinasi (R^2)

| Model Summary | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .701 ^a | .491 | .455 | 1.950 |
| a. Predictors: (Constant), Umur, Jenis_Pekerjaan, Jumlah_Tanggung, Lama_Pengalaman | | | | |

9 Nilai R Square dalam penelitian ini adalah 0.491. Hal ini berarti 49.1% variabel
produktivitas dijelaskan oleh variabel jumlah tanggungan, jenis pekerjaan, lamanya kerja, dan
umur.

3 Hasil analisis menunjukkan bahwa jumlah tanggungan berpengaruh signifikan terdapat
11 produktivitas tenaga kerja wanita di perusahaan kelapa sawit PT. Sarana Multi Mulya. Wanita
dengan jumlah tanggungan yang besar, seperti anak-anak yang harus dirawat, cenderung
harus menghabiskan lebih banyak waktu dan energi untuk tugas-tugas rumah tangga dan
perawatan keluarga. Hal ini dapat mengurangi waktu dan energi yang tersedia untuk fokus
pada pekerjaan di perusahaan kelapa sawit, yang pada akhirnya dapat mengurangi
produktivitas mereka.

24 Wanita yang mengelola tanggungan keluarga sering kali memiliki keterampilan
manajemen waktu yang baik. Mereka terbiasa dengan multitasking dan mengatur prioritas,
yang dapat membantu mereka menjadi lebih efisien dalam pekerjaan mereka di perusahaan
kelapa sawit. Wanita dengan tanggungan mungkin telah mengembangkan kemampuan untuk
menyelesaikan tugas dengan cepat dan efisien, karena mereka harus mengatur waktu mereka
dengan baik untuk menyeimbangkan pekerjaan dan tanggungan keluarga. Kemampuan ini
dapat mempercepat proses kerja dan meningkatkan produktivitas (Kesuma et al., 2019).

25 Wanita dengan tanggungan memiliki motivasi tambahan untuk meningkatkan
keterampilan dan kemampuan mereka agar dapat memberikan dukungan yang lebih baik
bagi keluarga mereka. Mereka lebih cenderung untuk mengambil peluang pelatihan dan
pengembangan karir yang ditawarkan oleh perusahaan kelapa sawit, yang pada gilirannya
dapat meningkatkan produktivitas dan kontribusi mereka.

Jumlah tanggungan merujuk pada jumlah anak yang harus diurus dan tanggungan
lainnya seperti anggota keluarga yang membutuhkan perhatian ekstra. Wanita yang
memiliki jumlah tanggungan yang lebih sedikit cenderung memiliki produktivitas yang lebih
tinggi karena mereka memiliki lebih sedikit gangguan dalam pekerjaan mereka, seperti
absensi yang disebabkan oleh keperluan untuk merawat anak atau anggota keluarga lainnya
(Setiawan et al., 2017). Hal ini menciptakan kesempatan bagi perusahaan kelapa sawit untuk
mengambil langkah-langkah dalam memberikan dukungan, seperti layanan penitipan anak,
untuk membantu mengurangi beban tanggungan bagi para pekerja wanita (Hendrawijaya,
2019).

kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dapat
meningkatkan produktivitas tenaga kerja wanita di industri kelapa sawit. Fasilitas seperti
fleksibilitas jam kerja dan program cuti yang fleksibel dapat membantu mengurangi tekanan
bagi wanita yang memiliki tanggungan keluarga yang besar. Selain itu, investasi dalam
pendidikan dan pelatihan untuk tenaga kerja wanita juga dapat meningkatkan produktivitas
mereka dengan meningkatkan keterampilan dan efisiensi kerja (Nirtha et al., 2019). Dengan
memperhitungkan faktor-faktor ini, perusahaan kelapa sawit dapat menciptakan lingkungan
kerja yang mendukung bagi wanita dengan tanggungan keluarga, yang pada gilirannya dapat
meningkatkan produktivitas mereka secara keseluruhan (Junarti & Astuti, 2019).

3
7
27

Hasil analisis menunjukkan bahwa jenis pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja wanita di perusahaan kelapa sawit PT. Sarana Multi Mulya. Jenis pekerjaan memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas tenaga kerja wanita di perusahaan kelapa sawit karena berbagai faktor, termasuk tingkat pengetahuan, keterampilan, dan kecocokan individu dengan tugas yang diemban. Wanita yang terlibat dalam pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keterampilan mereka cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi karena mereka dapat memanfaatkan pengetahuan dan pengalaman mereka secara optimal dalam tugas-tugas mereka. Selain itu, kesesuaian antara minat dan minat kerja dengan jenis pekerjaan juga dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas. Selain itu, jenis pekerjaan yang menawarkan tantangan dan peluang untuk berkembang juga dapat memotivasi wanita untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Pekerjaan yang menantang secara intelektual dan memberikan ruang untuk pertumbuhan profesional cenderung memicu tingkat motivasi yang tinggi dan keterlibatan yang dalam, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas (Suardi et al., 2019).

3
5

Hasil analisis menunjukkan bahwa lamanya kerja berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas tenaga kerja wanita di perusahaan kelapa sawit PT. Sarana Multi Mulya. Lamanya kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap produktivitas tenaga kerja wanita di perusahaan kelapa sawit karena seiring berjalannya waktu, seorang karyawan cenderung mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman yang lebih mendalam tentang tugas-tugas mereka.

28

Pengalaman kerja yang panjang juga dapat meningkatkan tingkat kepercayaan diri dan rasa percaya diri wanita dalam menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks atau menantang. Penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepercayaan diri yang tinggi sering kali berkorelasi dengan tingkat produktivitas yang tinggi karena individu yang percaya diri lebih cenderung mengambil inisiatif, mengatasi hambatan, dan mencari solusi kreatif untuk masalah yang dihadapi. Oleh karena itu, lamanya kerja dapat menjadi faktor yang penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja wanita di industri kelapa sawit.

3
7

Hasil analisis menunjukkan bahwa umur berpengaruh signifikan negatif terhadap produktivitas tenaga kerja wanita di perusahaan kelapa sawit PT. Sarana Multi Mulya. Lamanya umur dapat memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap produktivitas tenaga kerja wanita di perusahaan kelapa sawit karena beberapa faktor, termasuk penurunan fisik dan kognitif yang terkait dengan bertambahnya usia serta potensi untuk mengalami kelelahan dan penurunan motivasi.

17

Penelitian telah menunjukkan bahwa wanita yang lebih tua cenderung mengalami penurunan produktivitas karena mereka mungkin menghadapi tantangan dalam menjaga tingkat energi dan stamina yang diperlukan untuk bekerja dengan efisien dalam lingkungan kerja yang fisik dan seringkali menuntut seperti industri kelapa sawit. Selain itu, penurunan kognitif yang terkait dengan bertambahnya usia juga dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk memproses informasi dengan cepat dan membuat keputusan yang tepat, yang dapat mengurangi produktivitas dalam tugas-tugas yang memerlukan pemikiran dan analisis yang mendalam. Selain itu, wanita yang lebih tua juga menghadapi tekanan dari aspek kehidupan pribadi seperti tanggungan keluarga yang lebih besar, yang dapat mempengaruhi fokus dan konsentrasi mereka dalam pekerjaan. Penelitian telah menunjukkan bahwa tanggungan keluarga yang besar dapat mengganggu produktivitas dan kinerja kerja, terutama di kalangan pekerja wanita yang lebih tua yang mungkin harus mengatasi tuntutan pekerjaan dan tanggungan keluarga seiring bertambahnya usia.

KESIMPULAN

2

Karyawan wanita di PT. Sarana Multi Mulya memiliki tingkat produktivitas tinggi. Enam puluh tujuh persen (67%) karyawan tenaga kerja wanita jumlah hari kerja sebanyak 26 hari/bulan. Sedangkan 33% tenaga kerja wanita bekerja 30 hari/bulan. Jumlah tanggungan, lamanya kerja, berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja wanita di PT. Sarana Multi Mulya.

DAFTAR PUSTAKA

Amalia, D. N., Ernawati, H. D., & Febriyoda, K. (2022). Kajian Sosial Ekonomi Petani Kelapa

- Sawit Bersertifikat ISPO di Kecamatan Bajubang Kabupaten Batanghari. *Digitalisasi Pertanian Menuju Kebangkitan Ekonomi Kreatif*, 6(1).
- Hendrawijaya, A. T. (2019). Demographic Factors and Employee Performance: The Mediating Effect of Employee Empowerment. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 34(2). <https://doi.org/10.24856/mem.v34i2.962>
- Hutabarat, S. (2019). Optimalisasi Pemanfaatan Lahan Perkebunan Kelapa Sawit di Riau. *Unri Conference Series: Agriculture and Food Security*, 1. <https://doi.org/10.31258/unricsagr.1a7>
- Junarti, & Astuti, N. (2019). Kondisi Sosial Ekonomi Petani Kelapa Sawit Di Desa Gunung Sari Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara. *Jurpis: Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 16(2).
- Kesuma, F. D., Efendi, E., Julyanthry, J., & Nainggolan, L. E. (2019). PENGARUH REKRUTMEN DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUSAT PENELITIAN KELAPA SAWIT (PPKS) UNIT USAHA MARIHAT. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(2). <https://doi.org/10.37403/maker.v5i2.115>
- Mahendra, B. I., & Fariz, S. (2021). ANALISIS PREMI, UPAH DAN USIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PANEN DI PT. BAHRUNY KEBUN KP-BG DESA KWALA PASILAM KECAMATAN PADANG TUALANG. *Jurnal Agrilink*, 3(2). <https://doi.org/10.36985/jak.v3i2.302>
- Nirtha, R. I., Firmansyah, M., & Prahastini, H. (2019). ANALISIS PENGARUH PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERKEBUNAN KELAPA SAWIT PT. HASNUR CITRA TERPADU. *Jukung (Jurnal Teknik Lingkungan)*, 5(1). <https://doi.org/10.20527/jukung.v5i1.6203>
- Setiawan, F. M., Sayekti, A. S., & Listiyani. (2017). Kajian Profil Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit di PT. Subur Arum Makmur di First Resources Riau. *Masepi*, 2(2).
- Suardi, T. F., Noor, T. I., & Setiawan, I. (2019). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PEMANEN KELAPA SAWIT DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN. *Agricore: Jurnal Agribisnis Dan Sosial Ekonomi Pertanian Unpad*, 4(1). <https://doi.org/10.24198/agricore.v4i1.21901>
- Wulandari, S. A., & Wiranata, A. (2022). Kajian Kesejahteraan Petani kelapa Sawit Di Desa Talang Makmur Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Jurnal MeA (Media Agribisnis)*, 7(1). <https://doi.org/10.33087/mea.v7i1.107>
- Yuliawati, N., & Pratomo, G. (2019). Analisis Pengaruh Kebutuhan Ekonomi Keluarga Terhadap Pendapatan Tenaga Kerja Wanita (Studi Kasus di Industri Kulit Kota Surabaya). *Economie: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1). <https://doi.org/10.30742/economie.v1i1.823>
- Ziaulhaq, W. (2022). Keberadaan Industri Kelapa Sawit terhadap Lingkungan Masyarakat. *Indonesian Journal of Agriculture and Environmental Analytics*, 1(1). <https://doi.org/10.55927/ijaea.v1i1.724>