

## ANALISIS DISIPLIN KERJA KARYAWAN PEMANEN KELAPA SAWIT DI AFDELING I KEBUN MAHONI PT TH INDO PLANTATIONS

Arizal Muchamad Fahrozi <sup>1)\*</sup>, Dimas Deworo Puruhito <sup>2)</sup>, & Amallia Ferhat <sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> Mahasiswa Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Institut Pertanian Stiper Yogyakarta, Indonesia, 55283.

<sup>2)</sup> Dosen Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Institut Pertanian Stiper Yogyakarta, Indonesia, 55283.

Email koresponden : [arizalfahrozi@gmail.com](mailto:arizalfahrozi@gmail.com)

**Abstract :** Employees as an important resource in the success of a company should be considered, especially regarding discipline at work. The purpose of this study was to determine the level of work discipline of oil palm harvesting employees in Afdeling I of the Mahogany Plantation of PT TH Indo Plantations, and to determine the most and least influential factors on the work discipline of oil palm harvesting employees in Afdeling I of Mahogany Plantation of PT TH Indo Plantations. The research was conducted in June 2023 at PT TH Indo Plantations, Pelangiran District, Indragiri Hilir Regency, Riau. The sampling technique in this study used a saturated sample technique. The sample used was 30 respondents. The data analysis technique used in this research is descriptive statistics. Based on the results of the research that has been done, the following conclusions can be drawn: 1) the employees of oil palm harvesters in Afdeling I of the Mahogany Plantation of PT TH Indo Plantations are included in the category of lack of discipline, 2) the factors that most influence the discipline of oil palm work in Afdeling I of the Estates Mahogany PT TH Indo Plantations in the form of fairness, 3) the factors that least influence the work discipline of oil palm harvesting employees in Afdeling I of the PT TH Indo Plantations Mahogany Plantation are in the form of sanctions and firm leadership.

**Keywords:** Work Discipline; harvesters; Palm oil.

**Intisari :** Karyawan sebagai sumber penting dalam keberhasilan suatu perusahaan hendaknya diperhatikan, terutama mengenai kedisiplinan dalam bekerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui tingkat disiplin kerja karyawan pemanen kelapa sawit di Afdeling I Kebun Mahoni PT TH Indo Plantations, dan mengetahui faktor yang paling berpengaruh dan paling tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pemanen kelapa sawit di Afdeling I Kebun Mahoni PT TH Indo Plantations. Penelitian dilaksanakan pada bulan Juni 2023 di PT TH Indo Plantations Kecamatan Pelangiran, Kabupaten Indragiri Hilir, Riau. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel yang digunakan sebanyak 30 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) karyawan pemanen kelapa sawit di Afdeling I Kebun Mahoni PT TH Indo Plantations termasuk dalam kategori kurang disiplin, 2) faktor yang paling berpengaruh terhadap disiplin kerja kelapa sawit di Afdeling I Kebun Mahoni PT TH Indo Plantations berupa keadilan, 3) faktor yang paling tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pemanen kelapa sawit di Afdeling I Kebun Mahoni PT TH Indo Plantations berupa sanksi hukuman dan ketegasan pimpinan.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja; Pemanen; Kelapa Sawit.

---

## **Pendahuluan**

Karyawan merupakan salah satu unsur penting untuk mencapai tujuan perusahaan, karena karyawan sebagai sumber daya manusia menjadi pengelola sumber daya penunjang lainnya. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan tujuan dari perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan terwujud. Oleh sebab itu, karyawan sebagai sumber penting dalam keberhasilan suatu perusahaan hendaknya diperhatikan, terutama mengenai kedisiplinan dalam bekerja.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2016). Kunci dari keberhasilan pelaksanaan berbagai aturan tidak terlepas dan penerapan disiplin kerja dalam perusahaan. Dengan demikian disiplin kerja sangat dibutuhkan dan hendaknya selalu mendampingi aktivitas manajemen sumber daya manusia, agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Namun pada kenyataannya, dapat ditemukan karyawan yang kurang disiplin seperti yang terjadi pada pemanen kelapa sawit yang ditandai dengan datang terlambat pada saat masuk kerja, karyawan kurang memanfaatkan waktu kerja secara efektif, kurangnya kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaannya, masih adanya karyawan yang bermain-main pada saat jam kerja, dan tidak ikut apel pagi. Kondisi tersebut jika dibiarkan saja tentunya dapat membawa dampak yang tidak baik bagi karyawan maupun perusahaan.

Menurut Hasibuan dalam Surajiyo, Nasruddin, dan Paleni (2020), mengemukakan pada dasarnya faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan, di antaranya: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan pimpinan, dan hubungan kemanusiaan.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat disiplin kerja karyawan pemanen kelapa sawit di Afdeling I Kebun Mahoni PT TH Indo Plantations, serta faktor yang paling berpengaruh dan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pemanen kelapa sawit di Afdeling I Kebun Mahoni PT TH Indo Plantations.

## **Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuantitatif karena digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan atau menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Subjek penelitian yaitu karyawan pemanen kelapa sawit, sedangkan objek yaitu PT TH Indo Plantations Kecamatan Pelangiran, Kabupaten Indragiri Hilir, Riau. Penelitian dilaksanakan mulai pada tanggal 15 Juni sampai dengan 30 Juni 2023 di PT TH Indo Plantations

Kecamatan Pelangiran, Kabupaten Indragiri Hilir, tepatnya di Afdeling 1 kebun mahoni. Instrumen penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif.

## Hasil Penelitian

### 1. Identitas Responden

#### a. Jenis kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase %
Pria	30	100,0
Wanita	0	0,0
Jumlah	30	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dilihat responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 30 orang (100,0%), sedangkan jenis kelamin wanita tidak ada. Karena pada tenaga kerja panen tidak ada wanita yang bekerja sehingga pria merupakan karyawan terbanyak, hal ini sesuai dengan bidang kerja perusahaan sebagai karyawan panen (pemanenan kelapa sawit) dan kebanyakan menggunakan fisik serta tenaga yang kuat. Wanita pada umumnya bekerja sebagai buruh penyemprotan, buruh kutip biji sawit, dan lain sebagainya yang pada pekerjaannya tidak melakukan pekerjaan yang berat.

#### b. Usia Responden

Usia seseorang dapat mempengaruhi kedisiplinan dari orang tersebut. Disiplin kerja karyawan dapat ditentukan dari usia. Pada umumnya, semakin tua seseorang maka tingkat kedisiplinan kerja pun akan lebih menurun, tetapi hal ini biasanya diimbangi dengan pengalaman kerja yang dimilikinya.

Tabel 2 Identitas Responden Berdasarkan Usia

Usia ( Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase %
20 – 30	11	36,7
31 – 40	11	36,7
41 – 50	7	23,3
50 – 60	1	3,3
Jumlah	30	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Dilihat dari tabel diatas, pada umumnya karyawan pemanen kelapa sawit berusia antara 20 – 40 tahun. Pada usia tersebut seseorang dapat dikatakan pada usia produktif sehingga ketika melakukan kegiatan panen akan lebih optimal. Usia sangat mempengaruhi kuantitas serta kualitas kerja karyawan.

Apabila perusahaan mempekerjakan karyawan yang sudah berusia lanjut maka sangat besar kemungkinan kualitas kerja akan menurun dan timbulnya kecelakaan kerja yang dialami oleh karyawan panen, karena semakin tua usia kemampuan fisik untuk bekerja sudah berkurang, dan mudah cepat lelah dalam melakukan pekerjaan panen.

c. Masa Kerja

Masa kerja dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan, dimana apabila seseorang karyawan telah memiliki masa kerja yang cukup lama maka kedisiplinan kerja yang dimiliki akan semakin meningkat.

Tabel 3 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase %
1 - < 5	21	70,0
5 - < 10	6	20,0
10 - < 15	2	6,7
> 15	1	3,3
Jumlah	30	100

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dilihat, pada umumnya karyawan pemanen kelapa sawit telah bekerja selama 1 - < 5 tahun. Hal ini terjadi karena sering adanya pergantian tenaga kerja yang lama dengan tenaga kerja baru. Hal tersebut termasuk dalam kategori lama bekerja karena rata-rata di atas 3 tahun. Karyawan pemanen kelapa sawit dengan pengalaman kerja yang cukup, dapat bekerja dengan baik dan menguasai teknik memanen atau mendodos buah kelapa sawit, sehingga tidak membutuhkan waktu lama untuk menebang tandan kelapa sawit. Selain itu, pengalaman kerja karyawan yang relative cukup lama sudah memahami peraturan-peraturan dalam perusahaan yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan serta dapat menerapkan kedisiplinan dalam perusahaan yang lebih baik.

d. Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian Identitas responden menurut tingkat Pendidikan pada karyawan panen afdeling 1 Kebun Mahoni memiliki keragaman tingkat Pendidikan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase %
Tidak Bersekolah	1	3,3
SD	7	23,3
SMP	9	30,0
SMA	12	40,0
Perguruan Tinggi	1	3,3
Jumlah	30	100

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pendidikan responden mayoritas paling banyak lulusan SMA/Sederajat sebanyak 12 orang (40,0%). Hal ini dikarenakan jenis pekerjaan yang ditawarkan perusahaan tidak memerlukan pendidikan yang tinggi. Dengan tidak adanya pembatasan pendidikan, perusahaan berharap agar bisa membuka lapangan pekerjaan dan memberi pelatihan kepada karyawan baru sehingga seiring berjalannya waktu mampu menyaingi karyawan yang sudah bekerja lama. Selain itu, tingkat pendidikan tidak berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan pemanen kelapa sawit. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan tempat bekerja hanya membutuhkan kekuatan fisik dan keterampilan sehingga tidak diperlukan tingkat pendidikan yang tinggi. Ada 1 karyawan yang berpendidikan tinggi menjadi pemanen, dikarenakan saat terjadi pandemi karyawan tersebut dikeluarkan dari penerbangan dan balik ke perusahaan untuk mengikuti jejak orang tuanya sebagai pemanen kelapa sawit.

e. Status Kerja

Berdasarkan hasil penelitian Identitas responden menurut status kerja pada karyawan panen afdeling 1 Kebun Mahoni memiliki keragaman tingkat status pekerjaan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5 Identitas Responden Berdasarkan Status Kerja

Status Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase %
BHL	1	3,3
KHT	26	86,7
KBT	3	10,0
Jumlah	30	100

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden yang berstatus kerja paling banyak KHT (Kerja Harian Tetap) sebanyak 26 orang (86,7%). Untuk menjadi karyawan KHT harus bekerja lebih dari 3-6 bulan dan dapat menghasilkan output sesuai aturan perusahaan. Karyawan yang sudah berstatus KHT akan mendapatkan fasilitas perumahan tetap, BPJS ketenagakerjaan, saat cuti masih dapat pesangon, mendapatkan uang beras dan gaji diatas UMR. Sedangkan karyawan KBT akan mendapatkan tunjangan masa kerja, cuti digaji, mendapatkan bpjs, mendapatkan beras, mendapatkan perumahan tetap, bisa mengajukan cuti tanpa ditetapkan perusahaan.

2. **Disiplin Kerja**

Berdasarkan hasil pengumpulan data di lapangan diperoleh informasi mengenai ketaatan waktu sebagai berikut:

Tabel 6 Rekapitulasi Jawaban Ketaatan Waktu

Pertanyaan	Jawaban			
	Ya	%	Tidak	%
1	19	63,3	11	36,7
2	15	50,0	15	50,0
3	21	70,0	9	30,0
4	19	63,3	11	36,7

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengumpulan data di lapangan diperoleh informasi mengenai tanggung jawab sebagai berikut:

Tabel 7 Rekapitulasi Jawaban Tanggung Jawab

Pertanyaan	Jawaban			
	Ya	%	Tidak	%
1	14	46,7	16	53,3
2	17	56,7	13	43,3
3	26	86,7	4	13,3
4	21	70,0	9	30,0

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

### 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Informasi mengenai tujuan dan kemampuan sebagai berikut:

Tabel 8 Rekapitulasi Jawaban Tujuan dan Kemampuan

Pertanyaan	Jawaban			
	Ya	%	Tidak	%
1	19	63,3	11	36,7
2	19	63,3	11	36,7

Sumber : Data Primer yang diolah (2023)

Informasi mengenai teladan pimpinan sebagai berikut:

Tabel 9 Rekapitulasi Jawaban Teladan Pimpinan

Pertanyaan	Jawaban			
	Ya	%	Tidak	%
1	18	60,0	12	40,0
2	22	73,3	8	26,7

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Informasi mengenai balas jasa sebagai berikut:

Tabel 10 Rekapitulasi Jawaban Balas Jasa

Pertanyaan	Jawaban			
	Ya	%	Tidak	%
1	23	76,7	7	23,3
2	15	50,0	15	50,0

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Informasi mengenai keadilan sebagai berikut:

Tabel 11 Rekapitulasi Jawaban Keadilan

Pertanyaan	Jawaban			
	Ya	%	Tidak	%
1	21	70,0	9	30,0
2	28	93,3	2	6,7

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Informasi mengenai pengawasan melekat sebagai berikut:

Tabel 12 Rekapitulasi Jawaban Pengawasan Melekat

Pertanyaan	Jawaban			
	Ya	%	Tidak	%
1	22	73,3	8	26,7
2	22	73,3	8	26,7

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Informasi mengenai sanksi hukuman sebagai berikut:

Tabel 13 Rekapitulasi Jawaban Sanksi Hukuman

Pertanyaan	Jawaban			
	Ya	%	Tidak	%
1	24	80,0	6	20,0
2	11	36,7	19	63,3

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Informasi mengenai ketegasan pimpinan sebagai berikut:

Tabel 14 Rekapitulasi Jawaban Ketegasan Pimpinan

Pertanyaan	Jawaban			
	Ya	%	Tidak	%
1	21	70,0	9	30,0
2	14	46,7	16	53,3

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Informasi mengenai hubungan kemanusiaan sebagai berikut:

Tabel 15 Rekapitulasi Jawaban Hubungan Kemanusiaan

Pertanyaan	Jawaban			
	Ya	%	Tidak	%
1	22	73,3	8	26,7
2	19	63,3	11	36,7

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

## Pembahasan

Setelah data dijabarkan per indikator maka selanjutnya merekap seluruh jawaban responden yang berkaitan dengan disiplin kerja. Responden tergolong disiplin berada pada interval 67 – 100%, kurang disiplin berada pada interval 34 – 67%, dan tidak disiplin berada pada interval 0 – 33%.

Tabel 16 Rekapitulasi Jawaban Disiplin Kerja

No Item	Ya		Tidak		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%
1	19	63,3	11	36,7	30	100,0
2	15	50,0	15	50,0	30	100,0
3	21	70,0	9	30,0	30	100,0
4	19	63,3	11	36,7	30	100,0
5	14	46,7	16	53,3	30	100,0
6	17	56,7	13	43,3	30	100,0
7	26	86,7	4	13,3	30	100,0
8	21	70,0	9	30,0	30	100,0
Jumlah	152	63,3	88	36,7	240	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden, diketahui nilai total jawaban Ya sebanyak 152 atau 63,3% artinya karyawan pemanen kelapa sawit di Afdeling I Kebun Mahoni PT TH Indo Plantations termasuk dalam kategori kurang disiplin (34 – 67%). Kekurangdisiplinan karyawan pemanen kelapa sawit di Afdeling I Kebun Mahoni PT TH Indo Plantations dapat dilihat dari masih ada karyawan yang telat masuk kerja dan tidak berusaha keras masuk ancak sesuai waktu yang ditentukan. Ada juga karyawan pemanen kelapa sawit di Afdeling I Kebun Mahoni PT TH Indo Plantations yang menghabiskan waktu dengan mengobrol atau bermain handphone. Selain itu, masih ditemukan karyawan pemanen kelapa sawit di Afdeling I Kebun Mahoni PT TH Indo Plantations yang tidak menggunakan alat pelindung diri dan atribut yang ditetapkan perusahaan saat melakukan panen.

Selain itu, dilakukan rekapitulasi jawaban faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, sebagai berikut:

Tabel 17 Rekapitulasi Jawaban Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

No Item	Ya		Tidak		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%
1	19	63,3	11	36,7	30	100,0
2	19	63,3	11	36,7	30	100,0
3	18	60,0	12	40,0	30	100,0
4	22	73,3	8	26,7	30	100,0
5	23	76,7	7	23,3	30	100,0
6	15	50,0	15	50,0	30	100,0
7	21	70,0	9	30,0	30	100,0
8	28	93,3	2	6,7	30	100,0
9	22	73,3	8	26,7	30	100,0
10	22	73,3	8	26,7	30	100,0
11	24	80,0	6	20,0	30	100,0
12	11	36,7	19	63,3	30	100,0
13	21	70,0	9	30,0	30	100,0
14	14	46,7	16	53,3	30	100,0
15	22	73,3	8	26,7	30	100,0
16	19	63,3	11	36,7	30	100,0
Jumlah	320	66,7	160	33,3	480	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, faktor keadilan merupakan faktor yang paling mempengaruhi disiplin kerja karyawan pemanen kelapa sawit di Afdeling I Kebun Mahoni PT TH Indo Plantations. Hal ini berarti karyawan pemanen kelapa sawit di Afdeling I Kebun Mahoni PT TH Indo Plantations menilai gaji atau insentif yang didapat telah setara atau sesuai dengan karyawan lainnya yang memiliki status kerja yang sama. Serta, karyawan pemanen kelapa sawit di Afdeling I Kebun Mahoni PT TH Indo Plantations telah merasa diperlakukan sama dengan karyawan yang lain, seperti mendapat tunjangan kesehatan atau cuti kerja.

Faktor yang paling tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pemanen kelapa sawit di Afdeling I Kebun Mahoni PT TH Indo Plantations yaitu sanksi hukuman dan ketegasan pimpinan. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya responden yang mendapatkan denda panen di PT TH Indo Plantations,

---

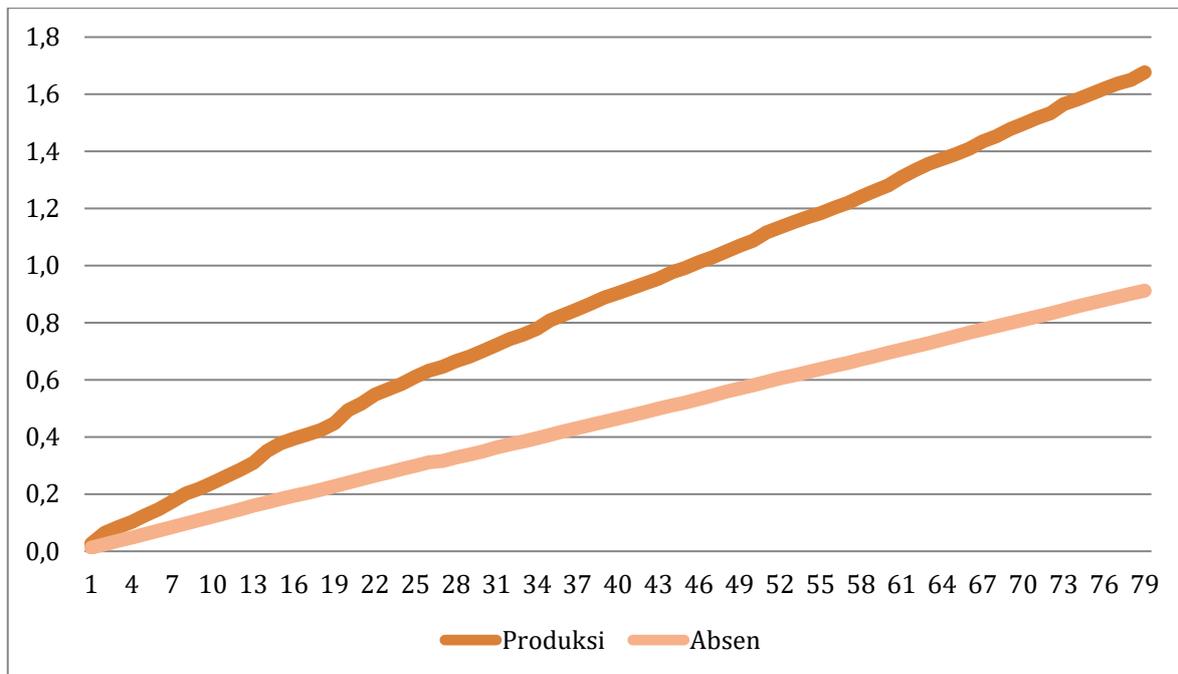
serta masih ada karyawan pemanen kelapa sawit di Afdeling I Kebun Mahoni PT TH Indo Plantations yang tidak tunduk dibawah arahan pimpinan.

Meskipun disiplin kerja karyawan pemanen kelapa sawit di Afdeling I Kebun Mahoni PT TH Indo Plantations termasuk dalam kategori kurang disiplin, namun berkaitan dengan hasil produksi selama 3 bulan (Oktober, November, dan Desember 2022) menunjukkan bahwa hasil produksi karyawan pemanen kelapa sawit di Afdeling I Kebun Mahoni PT TH Indo Plantations cenderung meningkat. Peningkatan hasil produksi dapat disebabkan oleh tingginya rasa tanggung jawab pada diri karyawan pemanen kelapa sawit di Afdeling I Kebun Mahoni PT TH Indo Plantations dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini dapat dilihat juga dari nilai total tanggung jawab yang tergolong tinggi. Selain itu, tidak dipungkiri bahwa pengalaman kerja para karyawan pemanen kelapa sawit di Afdeling I Kebun Mahoni PT TH Indo Plantations juga dapat mempengaruhi peningkatan hasil produksi.

Berkaitan dengan absensi, meskipun karyawan pemanen kelapa sawit di Afdeling I Kebun Mahoni PT TH Indo Plantations telat masuk kerja, tidak berusaha keras masuk ancak sesuai waktu yang ditentukan, ada yang menghabiskan waktu dengan mengobrol atau bermain handphone, ada yang tidak menggunakan alat pelindung diri dan atribut yang ditetapkan perusahaan saat melakukan panen. Namun, pada umumnya para karyawan pemanen kelapa sawit di Afdeling I Kebun Mahoni PT TH Indo Plantations tetap masuk kerja setiap harinya. Ada satu atau dua orang yang tidak masuk kerja dikarenakan izin sakit atau ada keperluan keluarga yang lain.

Hubungan Produktivitas dengan kehadiran secara grafik tidak menunjukkan garis lurus keatas namun ada garis menurun pada tingkat produktivitas tanggal 13,19,34,52,61,73,dan 79. Hal ini disebabkan karena cuaca seperti hujan deras seharian, banjir sehingga karyawan susah untuk memanen dan mengeluarkan buah ke tph. Selain itu kehadiran menurun pada tanggal 16,28,dan 52 hal ini disebabkan karena banyak karyawan yang izin, mangkir atau adanya kesepakatan demo sehingga semua karyawan tidak masuk kerja.

Walaupun dalam penelitian disiplin kerja dinyatakan kurang disiplin, jika dilihat dari segi produktivitas dan kehadiran. Karyawan panen sudah cukup baik bahkan mampu bekerja melebihi target yang ditentukan sehingga produktivitas selalu naik. Hasil dari disiplin kerja menunjukkan 63,3% dan nilai lainnya karena ada faktor lain diluar penelitian seperti kecelakaan kerja, tidak memakai APD, karena masih bermain-main saat kerja seperti berbicara dengan karyawan lain bahkan menggunakan *handphone* saat bekerja.



Gambar 1. Data Produksi dan Absensi 79 Hari  
 Sumber: Data Sekunder yang diolah (2023)

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Karyawan pemanen kelapa sawit di Afdeling I Kebun Mahoni PT TH Indo Plantations termasuk dalam kategori kurang disiplin (63,3%).
2. Faktor yang paling berpengaruh terhadap disiplin kerja kelapa sawit di Afdeling I Kebun Mahoni PT TH Indo Plantations berupa keadilan. Faktor yang paling tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pemanen kelapa sawit di Afdeling I Kebun Mahoni PT TH Indo Plantations berupa sanksi hukuman dan ketegasan pimpinan.

## Daftar Pustaka

- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resource management for Management Research*. Deepublish, Yogyakarta.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish, Yogyakarta.
- Fatoni, C.A., Kurniati D., dan Suharyani, A. 2022. Disiplin Kerja Pemanen Kelapa Sawit di PT. Harapan Sawit Lestari Cargill Ketapang. *SEPA*, 18 (2): 150-161.
- Paramarta, H.V., Kosasi., dan Sunarsi, D. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik*. Cipta Media Nusantara, Jakarta.
- Pranitasari, D., dan Khotimah, K. 2021. Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18 (01): 22-38.

- 
- Rayliem, R., Yuliana., dan Arwin. 2022. Analisis Disiplin Kerja Pada PT. Mekada Abadi Medan. *SOSMANIORA (Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora)*, 1 (2): 204-209.
- Sastrohadiwiryono, B.S. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sisca., Chandra, E., Sinaga, O.S., Revida, E., Purba, S., Fuadi., Butarbutar, M., Hengki, M.P., Simarmata., Munsarif, M., dan Silitonga, H.P. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis, Medan.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D)*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Surajio., Nasruddin., dan Paleni, H. 2020. *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows)*. Deepublish, Yogyakarta
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Wahab, W. 2020. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 11 (2): 127-140.
- Wahyuni, S.R., dan Lubis, E.F. 2020. Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru. *Jurnal Valuta*, 6 (1): 55-65.
- Yuli, K., dan Paulus, D. 2018. Disiplin Kerja pada Pabrik Minyak Kelapa Sawit. *Fokus*, 16 (2): 66-72.