

Pengaruh Fasilitas Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Manuring dan Spraying di Perkebunan Kelapa Sawit di PT. Ketapang Subur Lestari (CAA GROUP)

Tesa Lonika^{*)}, Dimas Deworo Puruhito, Istiti Purwandari

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian INSTIPER Yogyakarta

^{*)}Email Korespondensi: ttesalonika682@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan *manuring* dan karyawan *spraying* di PT. Ketapang Subur Lestari. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Ketapang Subur Lestari, lokasi di Desa Tampa, Kec. Paku, Kabupaten Barito Timur, Kalimantan Tengah, yang pelaksanaan penelitian berlangsung selama periode Februari hingga Maret 2024. Metode pada penelitian ini merupakan metode kuantitatif dengan metode penentuan sampel menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik *Purposive Sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan *manuring* sebesar 20 responden dan karyawan *spraying* sebesar 20 responden. Terkait pengambilan dan pengumpulan data, penelitian ini menerapkan metode-metode seperti wawancara, observasi dan kuesioner. Reliabilitas diuji dengan metode *cronbach alpha*, sedangkan pengukuran menggunakan skala *Likert* dan Regresi linear berganda dengan SPSS digunakan untuk melakukan analisis data, penelitian ini mengoperasikan uji t untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan fasilitas K3 berpengaruh nyata dan positif terhadap kinerja karyawan *manuring* dan *spraying*, serta menunjukkan kondisi fasilitas K3 yang diberikan PT. Ketapang Subur Lestari kategori baik dan Kinerja karyawan *manuring* dan *spraying* di PT. Ketapang Subur Lestari kategori cukup dengan hari kerja/bulan tergolong kategori tinggi.

Kata Kunci: Karyawan *manuring* dan *spraying*, Fasilitas K3, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Kelapa sawit menghasilkan minyak sawit mentah (CPO) dan minyak inti sawit (PKO), yang dimanfaatkan sebagai bahan baku dalam berbagai industri, baik untuk produk makanan maupun non-makanan. Kelapa sawit, yang merupakan salah satu hasil perkebunan utama, memiliki peran yang sangat penting dalam perekonomian Indonesia. Indonesia adalah negara yang paling banyak menghasilkan dan mengekspor minyak kelapa sawit di dunia (Abdul, 2023). Pengembangan ini menghasilkan devisa, kesempatan kerja, peningkatan pendapatan petani dan masyarakat, peningkatan pendapatan industri pengolahan, dan peningkatan nilai domestik (Abdullah, 2014). Perusahaan perkebunan kelapa sawit merupakan industri membudidayakan tanaman kelapa sawit sehingga membutuhkan tenaga kerja sebagai karyawan perusahaan.

Karyawan didefinisikan sebagai sumber daya manusia atau individu yang bekerja di suatu organisasi, baik di sektor swasta atau pemerintah. Menurut (Yallita & Mardhiah, 2023) di perkebunan kelapa sawit kategori status karyawan di bagi menjadi tiga

yaitu karyawan harian tetap (KHT), buruh harian lepas (BHL) dan karyawan harian borongan (KHB). Karyawan perawatan di perkebunan kelapa sawit termasuk buruh harian lepas (BHL). Karyawan perawatan di perkebunan kelapa sawit memiliki peran penting dalam menjaga dan meningkatkan produktivitas kebun. Karyawan perawatan manuring dan spraying di kebun kelapa sawit memiliki tanggung jawab utama dalam menjaga kesehatan dan produktivitas tanaman. Tugas mereka melibatkan analisis tanah, perencanaan manuring yang sesuai dengan siklus pertumbuhan kelapa sawit, pelaksanaan aplikasi pupuk dengan merata, pemilihan dan spraying untuk mengendalikan hama dan penyakit, serta pemeliharaan alat dan mesin yang digunakan. Keselamatan dan kesehatan kerja dalam penggunaan bahan kimia menjadi fokus perusahaan dalam memberikan fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja (K3) kepada karyawan.

Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh faktor utama, yaitu performa karyawan yang tinggi yang secara langsung meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan. (Sabaruddin, 2018) mendefinisikan kinerja sebagai output yang dihasilkan dari aktivitas organisasi. Karyawan melaksanakan tanggung jawab mereka secara efisien dengan mematuhi pedoman manual, arahan dari manajemen, dan memanfaatkan kompetensi dan kemampuan mereka untuk meningkatkan keterampilan kerja. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Bilqah, 2018) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan proses yang esensial untuk mengukur capaian yang dapat diraih oleh setiap karyawan. Perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan serta keselamatan kerja sebagai upaya mendukung produktivitas karyawan dan memastikan keamanan selama menjalankan aktivitas kerja.

(Munir, 2019) menyatakan bahwa fasilitas merupakan sumber daya yang disediakan oleh organisasi untuk memperlancar kegiatan operasionalnya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen. Ketersediaan fasilitas kerja akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan karena dapat meningkatkan produktivitas mereka. Fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja di perkebunan kelapa sawit merupakan aspek penting dalam menjaga kesejahteraan pekerja dan menciptakan lingkungan kerja yang aman. Beberapa fasilitas yang umumnya tersedia di perkebunan kelapa sawit untuk memenuhi standar kesehatan dan keselamatan kerja melibatkan penyediaan pusat kesehatan kerja dengan peralatan medis dasar dan perawatan kesehatan, serta distribusi alatan pelindung diri (APD) kepada pekerja sesuai dengan risiko di lingkungan kerja. Implementasi fasilitas-fasilitas ini bertujuan untuk meminimalkan risiko kecelakaan atau penyakit, serta memastikan kondisi kesehatan dan keselamatan yang optimal bagi seluruh pekerja di perkebunan kelapa sawit.

Suatu gagasan dan langkah-langkah yang diambil, menurut Darmayani (Bindrianes et al., 2017)), keselamatan kerja merujuk pada upaya yang dilakukan untuk meminimalkan risiko kecelakaan, kerusakan, dan berbagai jenis kerugian lainnya, baik yang dialami oleh individu maupun yang berkaitan dengan fasilitas dan infrastruktur dan kesehatan kerja merupakan usaha untuk meningkatkan serta menjaga agar kondisi kesehatan pekerja tetap optimal di berbagai jenis pekerjaan. Definisi ini juga mencakup kesejahteraan manusia secara umum, termasuk hasil karya dan budaya, dengan tujuan membangun masyarakat yang adil dan makmur. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu faktor yang memengaruhi tingkat produktivitas kerja. (Taupik Sofyan, 2023), faktor keselamatan dan kesehatan kerja memiliki peran penting dalam menentukan tingkat produktivitas kerja. Implementasi prosedur keselamatan dan kesehatan kerja membantu karyawan menjaga daya tahan tubuh, meningkatkan efisiensi kerja, serta merawat kesehatan mereka secara optimal. Produktivitas yang rendah dapat mengakibatkan pekerjaan menjadi terbengkalai dan menghasilkan kualitas yang kurang memuaskan. (Tauwi & Pagala, 2022), program

keselamatan kerja bertujuan untuk mengurangi risiko kecelakaan, cedera, atau kematian yang timbul akibat kelalaian di tempat kerja. Setiap perusahaan menerapkan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan tujuan untuk menciptakan sistem manajemen K3 yang terkoordinasi secara menyeluruh. Program ini dirancang untuk mengelola sumber daya manusia dan kondisi tempat kerja, dengan tujuan utama untuk mengurangi risiko kecelakaan serta mencegah timbulnya penyakit yang dapat disebabkan oleh aktivitas bekerja. Diharapkan, implementasi program ini akan menghasilkan lingkungan kerja yang tidak hanya aman tetapi juga produktif serta efisien.

PT Ketapang Subur Lestari (KSL), yang didirikan pada tahun 1996, adalah perusahaan kelapa sawit yang merupakan bagian dari kelompok bisnis Cilliandry Anky Abadi (CAA Group). Perusahaan PT KSL beroperasi di wilayah Kabupaten Barito Timur dan menanam kelapa sawit di lima lokasi perkebunan, seperti Karusen, Tampa, Mampahe, Patangkep Tutui, dan Awang. Untuk mematuhi K3, karyawan yang menyemprot ditemukan menggunakan perlengkapan khusus seperti pelindung kepala, yang mencakup helm dan perangkat pelindung wajah seperti masker, wesel, sarung tangan, sepatu bot, kaus kaki, dan apron.

Sejalan dengan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi, 1) Fasilitas kondisi keselamatan dan kesehatan kerja karyawan manuring dan spraying di PT Ketapang Subur Lestari. 2) Kinerja karyawan manuring dan spraying di PT Ketapang Subur Lestari. 3) Pengaruh fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan *manuring* dan *spraying* di PT Ketapang Subur Lestari.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Ketapang Subur Lestari, yang berlokasi di Desa Tampa, Kecamatan Paku, Kabupaten Barito Timur, Kalimantan Tengah. Perusahaan tersebut merupakan bagian dari PT. Ciliandry Anky Abadi (CAA Group). Pelaksanaan penelitian berlangsung selama periode Februari hingga Maret 2024. Studi ini mengadopsi metode utama berupa pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian ini ditetapkan melalui metode purposive sampling, yakni teknik pemilihan sampel data berdasarkan kriteria tertentu. Dengan pendekatan ini, lokasi penelitian dipilih secara sengaja untuk memastikan pengumpulan data yang spesifik sesuai dengan tujuan studi (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini, pemilihan sampel dilakukan menggunakan metode nonprobability sampling dengan pendekatan purposive sampling. Jumlah responden pada penelitian ini sebesar 20 responden karyawan *Manuring* dan 20 responden karyawan *Spraying*. Terkait pengambilan dan pengumpulan data, penelitian ini menerapkan metode-metode seperti wawancara, observasi dan kuesioner. Reliabilitas diuji dengan metode *cronbach alpha*, sedangkan pengukuran menggunakan skala *Likert* dan Regresi linear berganda dengan SPSS digunakan untuk melakukan analisis data, penelitian ini mengoperasikan uji t untuk menguji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Fasilitas K3 Karyawan Manuring dan Spraying

Dalam penelitian yang telah dilakukan fasilitas K3 karyawan manuring dan spraying yang diberikan PT. Ketapang Subur Lestari (CAA Group), terdapat 2 indikator yaitu keselamatan kerja serta kesehatan kerja. Keselamatan kerja dapat dinilai berdasarkan dua faktor utama, yaitu fasilitas dan infrastruktur yang disediakan oleh perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman bagi para pegawai. Sarana berupa peralatan seperti helm, sarung tangan, sepatu AP, apron, dan pelindung wajah berfungsi sebagai

perlindungan fisik utama bagi karyawan dalam menghadapi risiko yang berhubungan dengan proses manuring dan spraying. Prasarana yang meliputi papan informasi keselamatan, papan identifikasi bahaya, gudang penyimpanan bahan kimia, ruang ganti pakaian, dan kamarmandi.

Kesehatan kerja meliputi dua indikator, yaitu pemeliharaan & sarana dan lingkungan kerja secara medis. Pertama pemeliharaan & sarana mencakup penyediaan alat medis dan obat-obatan yang diperlukan bagi karyawan untuk menghadapi situasi darurat seperti cedera atau kondisi kesehatan yang mungkin muncul selama bekerja. Kedua lingkungan kerja secara medis yang ditawarkan oleh perusahaan, terutama melalui klinik, memberikan akses langsung dan cepat bagi karyawan untuk mendapatkan perawatan kesehatan yang sesuai dan tepat waktu, klinik ini menawarkan fasilitas yang lengkap dan terkelola dengan baik, serta memberikan akses kesehatan berkualitas. Setiap tahun, seluruh karyawan mendapatkan pelayanan medical check-up (MCU). Langkah ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan dan efisiensi kerja karyawan, melainkan juga menegaskan komitmen perusahaan dalam menjaga keselamatan dan kesehatan di lingkungan kerja secara menyeluruh. Tabel berikut menyajikan penilaian terhadap kondisi fasilitas kesehatan serta keselamatan kerja bagi karyawan yang terlibat dalam kegiatan manuring dan spraying, dengan kategori penilaian yang dikelompokkan dalam tiga tingkat berdasarkan persentase: 0% hingga 33,33% menunjukkan kondisi yang Kurang Baik, 33,34% hingga 66,66% menunjukkan kondisi yang Cukup, dan 66,67% hingga 100% menunjukkan kondisi yang Baik. Penelitian ini dilakukan pada periode Februari hingga Maret 2024.

Tabel 1. Fasilitas Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Indikator	Fasilitas Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)				
	Jumlah Skor	Skor Ideal	Responden	%	Kategori
Sarana	2181	60	40	90	Baik
Prasarana	855	25	40	85	Baik
Pemeliharaan dan Sarana	670	20	40	83	Baik
Lingkungan Kerja Secara Medis	848	25	40	84	Baik
Rata-rata	1138,5	32,5	40	85,5	Baik

Sumber : Analisis Data Primer 2024

Tabel 1 menjelaskan hasil kuesioner fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dari 40 responden rata-rata nilai persentase sebesar 85,5% . Analisis ini menunjukkan bahwa fasilitas K3 karyawan manuring dan spraying di PT. Ketapang Subur Lestari (CAA Group) tergolong kategori baik, dengan nilai persentase berada di rentang 66,67% - 100%.

B. Kinerja Karyawan *Manuring* dan Karyawan *Spraying*

Kinerja karyawan manuring dan spraying dilihat dari hari kerja/bulan. Karyawan manuring dan spraying PT. Ketapang Subur Lestari (CAA Group) adalah karyawan buruh harian lepas (BHL). Semakin banyak hari kerja karyawan buruh harian lepas (BHL) dalam satu bulan mengartikan bahwa kinerja mereka kategori baik. . Rentang jumlah hari kerja mulai dari yang terendah, yakni 18 hari per bulan, hingga yang tertinggi, yaitu 24 hari/bulan, menjadi parameter dalam menilai kualitas kinerja karyawan. Berikut adalah tabel yang mencatat kinerja karyawan di bagian manuring dan spraying yang dilakukan penelitian pada bulan Februari-Maret 2024:

Tabel 2. Kinerja Karyawan

Kategori Hari Kerja/bulan	Kinerja Karyawan			
	Karyawan <i>Manuring</i> (0)		Karyawan <i>Spraying</i> (1)	
	Jumlah	%	Jumlah	%
18	1	5	1	5
19	1	5	-	-
20	7	35	4	20
21	1	5	4	20
22	3	15	3	15
23	1	5	1	5
24	6	30	7	35
Total	20	100	20	100

Sumber: Analisis Data Primer 2024

Tabel 2 menjelaskan pada bulan Maret 2024, jumlah hari kerja tertinggi yang dicapai oleh karyawan *manuring* mencapai jumlah 20 hari kerja, dengan persentase sebesar 35% dari total responden sebanyak 20 orang. Sementara itu, untuk karyawan *spraying*, jumlah hari kerja tertinggi sebanyak 24 hari kerja, yang juga mencapai persentase 35% dari total responden yang sama. Analisis tabel kinerja ini menunjukkan bahwa performa karyawan *manuring* dan karyawan *spraying* di PT. Ketapang Subur Lestari (CAA Group) tergolong dalam kategori cukup, dengan persentase kinerja berada di rentang antara 33,34% hingga 66,66%. Dengan demikian, walaupun ada variasi dalam jumlah hari kerja tertinggi yang dicapai oleh kedua kelompok karyawan, keduanya memiliki kinerja yang cukup secara keseluruhan, memberikan gambaran yang seimbang tentang efektivitas dan produktivitas di tempat kerja. Rata-rata hari kerja/bulan tergolong kategori tinggi berada direntang 22 - 24 hari kerja, dimana total keseluruhan hari kerja dengan 40 responden sebanyak 870 hari kerja pada bulan 28 februari – 28 Maret sehingga dapat dihitung rata - rata sebagai berikut:

$$\frac{870 \text{ hari kerja}}{40 \text{ Responden}} = 21,75 = 22 \text{ hari kerja}$$

Keterangan:

18 – 19 = Rendah

20 – 21 = Sedang

22 – 24 = Tinggi

C. Pengaruh Fasilitas K3 terhadap Kinerja Karyawan *Manuring* dan *Spraying*

Regresi linear berganda ialah teknik statistik untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen. Di PT. Ketapang Subur Lestari (CAA Group), penelitian ini menerapkan metode tersebut untuk menilai pengaruh fasilitas kesehatan dan keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan yang terlibat dalam kegiatan *manuring* dan *spraying*. Dalam menganalisis model regresi, terdapat beberapa uji statistik penting yang perlu dilakukan untuk evaluasi. Uji koefisien determinasi (R^2) adalah salah satu metode yang digunakan untuk mengukur sejauh mana variasi pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh model regresi. Hubungan antara variabel independen dan dependen dalam model diuji signifikansinya dengan uji F. Signifikansi koefisien regresi diuji secara individual melalui uji t, untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Uji Koefisien Determinasi R²

Tabel 3 Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.645	.626		1.165

a. Predictors: (Constant), Jenis Karyawan (2), Fasilitas K3 (1)

Sumber: Data Analisis Primer 2024

Tabel 3, nilai R Square yang diperoleh adalah 0,645 (64,5%). Hasil ini mengindikasikan bahwa faktor fasilitas K3 berkontribusi sebesar 64,5% terhadap kinerja karyawan pada bagian mauring dan spraying. Namun, sekitar 35,5% dari perbedaan kinerja masih belum dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang dianalisis, sehingga adanya kemungkinan variabel independen lain yang memiliki dampak terhadap kinerja.

2. Uji F

Tabel 4 Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.283	2	45.642	33.629	.000 ^b
	Residual	50.217	37	1.357		
	Total	141.500	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Hari Kerja)

b. Predictors: (Constant), Jenis Karyawan (D), Fasilitas K3 (X1)

Sumber : Analisis Data Primer 2024

Tabel 4 mengindikasikan nilai signifikansi (Sig) untuk uji F sebesar <0,001, yang lebih kecil dari $\alpha = 0,005$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta tipe karyawan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja secara keseluruhan. Dengan kata lain, hasil uji F ini mengonfirmasi bahwa kedua faktor tersebut berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan bagian mauring dan spraying di PT. Ketapang Subur Lestari (CAA Group), memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang elemen-elemen yang mempengaruhi kinerja dan keselamatan kerja di perusahaan tersebut.

3. Uji t (Persial)

Tabel 5 Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.483	2.116		2.119	.041
	Fasilitas K3 (X1)	.149	.018	.800	8.129	.000
	Jenis Karyawan (D)	.697	.370	.185	1.883	.068

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Hari Kerja)

Sumber: Analisis Data Primer 2024

Koefisien regresi pada Tabel 5 adalah 149 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa fasilitas K3 berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dalam proses manuring, sehingga hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima. Koefisien yang tertera menunjukkan konstanta (a) sebesar 4,483 dan fasilitas K3 sebesar 149. Dengan demikian, persamaan regresi adalah $Y = 4,483 + 0,149X1 + 0,697D + e$, yang menggambarkan hubungan antara variabel independen dan dependen melalui uji t. Kesimpulannya:

- Fasilitas K3 (X1) terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (hari kerja) di PT. Ketapang Subur Lestari (CAA Group), dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Koefisien regresi positif menunjukkan hubungan yang baik antara fasilitas K3 dan kinerja karyawan. Uji t menunjukkan nilai t-hitung 8,129 lebih besar dari t-tabel 2,101, yang berarti hipotesis alternatif (H_a) diterima. Penelitian ini menguatkan pentingnya fasilitas K3 dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan, memberikan dasar bagi manajemen untuk memprioritaskan pengembangan fasilitas K3 sebagai bagian dari strategi organisasi.
- Jenis Karyawan (Dummy) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (hari kerja) di PT. Ketapang Subur Lestari, dengan nilai signifikansi 0,068 yang lebih besar dari 0,05. Meskipun demikian, hasil ini memberikan peluang bagi manajemen untuk mengevaluasi faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja, seperti pengalaman dan keterampilan. Dengan demikian, meski variabel ini tidak signifikan, pemeriksaan faktor terkait jenis karyawan bisa membantu meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

KESIMPULAN

Temuan pada penelitian yang telah dilaksanakan di PT. Ketapang Subur Lestari (CAA Group), kesimpulan yang dapat ditarik adalah:

1. Fasilitas K3 untuk kegiatan *manuring* dan *spraying* di PT. Ketapang Subur Lestari (CAA Group) dapat dikategorikan dalam kondisi baik.
2. Kinerja karyawan *manuring* dan *spraring* PT. Ketapang Subur Lestari (CAA Group) tergolong dalam kategori cukup dan hari kerja atau bulan kategori tinggi.
3. Fasilitas K3 berpengaruh signifikan serta positif terhadap kinerja karyawan yang

bekerja di bagian *manuring* dan *spraying* di PT. Ketapang Subur Lestari (CAA Group).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, I. (2023). *Merancang Kelapa Sawit Sebagai Komoditi Unggulan Nasional* (Vol. 1). www.penerbitlitnus.co.id
- Abdullah, M. M. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. In *Aswaja Pressindo*. www.aswajapressindo.co.id
- Bilqah. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT Astra International Jakarta Utara. *Jurnal Humaniora Bina Sarana Informatika*, 18(2), 213–220. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawaladoi:https://doi.org/10.31294/jc.v18i2>
- 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>
- Munir, A. R. (2019). Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rektorat Uin Alauddin Makassar. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 1–21. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
- Sabaruddin, A. (2018). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Perkebunan Nusantara Xiv (Persero) Pg. Camming Kabupaten Bone*.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Taupik Sofyan, M. (2023). Analisis Hubungan K3 Dengan Produktivitas Kerja Karyawan di Pabrik Kelapa Sawit: Literatur Review. *Nanggroe : Jurnal Pengabdian Cendikia*, 325(3), 325–330. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8072689>
- Tauwi, T., & Pagala, I. (2022). Implementasi Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K 3) Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Tani Prima Makmur Unit Pabrik Pengolahan Kelapa Sawit (Pks) Kabupaten Konawe. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(2), 31–40. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i2.10>
- Yallita, M., & Mardhiah, D. (2023). Pembagian Kerja pada Buruh di Perkebunan Kelapa Sawit. *Jurnal Perspektif*, 6(1), 38–46. <https://doi.org/10.24036/perspektif.v6i1.728>