

## **Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Panen Pada PT. Menthobi Sawit Jaya Di Kabupaten Seruyan Kalimantan Tengah**

**Yusuf Apriyanto, Agatha Ayiek Sih Sayekti, Resna Trimerani**  
Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, INSTIPER Yogyakarta

\*E-mail penulis: yusufapriyanto19@gmail.com

### **ABSTRAK**

PT. Menthobi Sawit Jaya adalah salah satu perusahaan di Provinsi Kalimantan Tengah yang memiliki tujuan produksi kelapa sawit. Peningkatan produksi sangat bergantung pada kinerja pemanen. Kinerja pemanen terkait dengan usia, dimana semakin tua usia, maka semakin rendah kinerja yang akan dihasilkan (Robbins, 2003). Beban tanggungan keluarga juga berpengaruh karena semakin banyak keluarga yang dimiliki, semakin termotivasi pemanen untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik (Yasin dan Priyono, 2016). Kondisi lahan perkebunan juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pemanen, lahan yang berbukit atau miring akan membuat pemanen lebih lambat dalam melakukan pekerjaannya, yang tentunya akan berpengaruh pada kinerja. penelitian ini untuk mengetahui bagaimana usia memengaruhi, tanggungan keluarga, dan kondisi lahan terhadap kinerja karyawan panen. Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2022 di PT. Menthobi Sawit Jaya cabang Sungai Gasing Estate di Desa Tanjung Hara dan Tanjung Paring Kecamatan Danau Seluluk, Kabupaten Seruyan, Provinsi Kalimantan Tengah. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling. Total responden berjumlah 44 orang pemanen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa usia berpengaruh negatif terhadap kinerja berarti jika usia karyawan semakin bertambah, maka kinerja karyawan panen akan semakin menurun, tergantung pada jumlah tanggungan keluarga. positif terhadap kinerja yang artinya, jika jumlah tanggungan dalam keluarga meningkat, maka kinerja karyawan panen akan semakin bertambah juga. Kondisi lahan dalam hal ini lahan datar berpengaruh positif terhadap kinerja berarti jika karyawan panen melakukan proses panen pada kondisi lahan yang datar, maka akan meningkatkan kinerja karyawan panen tersebut.

**Kata Kunci:** Kinerja; Usia; Tanggungan Keluarga; Kondisi Lahan; Pemanen.

### **PENDAHULUAN**

Salah satu bagian pertanian yang sangat penting adalah perkebunan di Indonesia. Salah satu komoditas perkebunan yang sangat penting di Indonesia adalah kelapa sawit. Mengingat kelapa sawit adalah tanaman yang potensial dan memiliki nilai ekonomi yang tinggi, ada prospek yang sangat cerah untuk pertumbuhan kelapa sawit di Indonesia dalam menghasilkan produksi minyak kelapa sawit (Tambunan dkk, 2019).

Produksi minyak kelapa sawit Indonesia menunjukkan hasil yang memuaskan, yang mana,

Produksi CPO Indonesia mencapai sekitar 47 juta ton pada 2019. Jumlah ini diperkirakan akan mencapai 60 juta ton pada tahun 2045, yang berarti lebih banyak lahan perkebunan dibutuhkan (Septianto, 2022).

Hal tersebut sejalan dengan Lebih banyak area kelapa sawit di Indonesia akan berkembang dari 1980 hingga 2021. Pada tahun 1980, luas kelapa sawit di Indonesia sebesar 294,56 ribu hektar. Namun, pada tahun 2015, luasnya mencapai 11,30 juta hektar, dan pada tahun 2016 diperkirakan akan mencapai 11,67 juta hektar. Pada tahun 2021, luasnya mencapai 14.456.611 hektar. Selama periode tersebut, pertumbuhan rata-rata adalah 10,99% per tahun. Perusahaan besar swasta (PBS) menguasai 54,94% atau 7.942.335 hektar kelapa sawit Indonesia, sedangkan PBN menguasai 4,27% atau 617.501 hektar. Seluas 5.896.755 hektar, atau 40,79% dari total luas perkebunan kelapa sawit Indonesia, dikelola oleh Perkebunan Rakyat (PR). (Ditjenbun, 2022).

Perkembangan luas lahan yang terjadi selama beberapa kurun waktu terakhir juga terjadi di Pulau Kalimantan secara menyeluruh. Terkhususnya luas lahan perkebunan kelapa sawit provinsi Kalimantan Tengah yaitu 1.880.820 Ha tahun 2020 dan 1.822.893 Ha tahun 2021.

Tabel 1 Luas, Produksi, dan Produktivitas Sawit Kalimantan Tengah 2020-2021

Tahun	Luas Lahan (Ha)	Produksi (Ton)	Produktivitas (Ton/Ha)
2020	1.880.820	8.072.879	4,86
2021	1.822.893	7.280.743	4,66

Sumber: Ditjenbun, 2022

Selain perkembangan luas areal lahan perkebunan. Perkembangan produksi kelapa sawit juga terjadi. Produksi kelapa sawit tertinggi terjadi di Provinsi Kalimantan Tengah sebanyak 8.072.879 Ton tahun 2020 dan mengalami penurunan produksi tahun 2021 menjadi 7.280.743 Ton. Berdasarkan produktivitas tahun 2020 sebesar 4,86 Kg/Ha dan produktivitas tahun 2021 sebesar 4,66 Kg/Ha.

Fluktuasi pada produksi kelapa sawit di Provinsi Kalimantan Tengah dipengaruhi oleh faktor-faktor cuaca, siklus pertanian, kesehatan tanaman, perawatan dan pemeliharaan kebun, fluktuasi harga, kebijakan pemerintah, serta variabilitas lahan dan varietas tanaman. Produksi sudah menjadi hal yang penting untuk tujuan suatu perusahaan kelapa sawit. Dikarenakan produksi menjadi hal yang penting maka sangat wajib untuk perusahaan perkebunan kelapa sawit dalam mengelolah sumber daya manusianya.

Dalam pengembangan bisnisnya, perusahaan perkebunan pasti dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan harus diperhatikan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Jika kinerja karyawan baik, maka karyawan mampu bekerja dan menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien, yang membantu perusahaan mencapai tujuannya. (Tambunan dkk, 2019).

Kinerja dari karyawan adalah hal yang paling penting dalam menentukan keberhasilan bisnis. Perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan berbagai

cara, seperti meningkatkan motivasi, stres kerja, dan kedisiplinan. Tanpa kinerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan (BPKAD Kabupaten Banjar, 2017).

Menurut Tambunan dkk (2019) menyatakan bahwa Kinerja karyawan harus tinggi sehingga mereka dapat memberi kontribusi yang bagus seperti mencapai target produksi dan meningkatkan produktivitas serta keuntungan bagi perkembangan perusahaan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Jika kinerja karyawan rendah, perusahaan akan kesulitan mencapai target produksi yang telah ditetapkan.

Salah satu perusahaan di Provinsi Kalimantan Tengah yang juga memiliki tujuan dalam hal produksi kelapa sawit yaitu PT. Mentohi Sawit Jaya. Peningkatan produksi sangat berkaitan erat dengan proses pemanenan yang dilakukan karyawan perusahaan. Karyawan panen perusahaan sangat penting sekali dalam membantu perusahaan untuk mencapai visi yang perusahaan harapkan. Oleh karena itu, dalam mencapai tujuan PT. Mentohi Sawit Jaya perusahaan harus berfokus pada peningkatan kinerja karyawan panen.

Kinerja karyawan panen sangat dekat kaitannya dengan kondisi fisik pemanen itu sendiri. Karyawan dengan usia yang semakin tua akan berpengaruh terhadap kondisi fisik sehingga dapat juga mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Robbins (2003) menyatakan bahwa kinerja akan merosot dengan bertambahnya usia. Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh tanggungan keluarga, artinya apabila karyawan tersebut memiliki tanggungan keluarga yang banyak cenderung akan semangat dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Jika ada banyak beban tanggungan seperti jumlah keluarga dan kebutuhan karyawan, tingkat kinerja kerja karyawan akan meningkat karena mereka termotivasi untuk memenuhi kebutuhan beban tanggungan seperti jumlah keluarga dengan meningkatkan kinerja mereka sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka dengan gaji yang diberikan perusahaan kepada mereka. (Yasin dan Priyono, 2016).

Kondisi lahan perkebunan juga menjadi pengaruh terhadap kinerja karyawan panen. Kondisi lahan perkebunan kelapa sawit umumnya adalah perbukitan ataupun datar. Kondisi ini terkadang juga membuat kesusahan pemanen yang akan melakukan pekerjaannya sehingga hal itu juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Menurut Sari dkk (2020) kondisi lahan yang miring atau berbukit dapat menyebabkan karyawan panen lebih lambat dalam hal melakukan kegiatan pemanenan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka sangat dibutuhkan penelitian dalam kinerja karyawan panen perusahaan. Sehingga peneliti akan melakukan studi tentang mengevaluasi variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan panen di PT. Mentohi Sawit Jaya.

## **METODE PENELITIAN**

Metode dasar penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan berbasis angka dan digunakan sebagai bahan pengujian dalam bentuk statistik. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa pengujian dilakukan untuk menguji

hipotesis yang diajukan. Oleh karenanya pengujian ini merupakan hasil dari fakta di lapangan untuk memecahkan kasus dan juga masalah yang muncul.

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa metode purposive sampling adalah metode pengambilan sampel yang digunakan untuk mempertimbangkan sejumlah faktor. Pertimbangan dalam penelitian ini adalah pertama, karyawan yang dijadikan responden adalah karyawan PT. Mentobi Sawit Jaya cabang Sungai Gasing Estate bagian panen dan karyawan yang dijadikan responden adalah karyawan dengan masa kerja minimal 2 tahun.

Lebih lanjut, dalam penelitian ini peneliti mengurangi populasi dengan menghitung ukuran sampel dengan metode Slovin (Sugiyono, 2017). Agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan, sampel harus representatif, jadi rumus Slovin digunakan juga meskipun rumus dan perhitungan sederhana dapat digunakan, tabel jumlah sampel tidak diperlukan. Responden dalam investigasi ini sebanyak 44 orang dari karyawan panen karyawan PT. Mentobi Sawit Jaya cabang Sungai Gasing Estate.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Kinerja Pemanen

Tabel 2. Rata-rata nilai janjang perbulan

Kondisi Lahan	Basis (Jjg/Bln)	Premi (Jjg/Bln)	Jumlah dipanen (Jjg/Bln)	Kinerja (Jjg/HK)
Datar	1.950	571	2.521	97
Bukit	1.430	388	1.818	70

Sumber: data primer (2023)

Tabel 2 rata-rata basis pada karyawan panen lahan datar setiap bulannya sebesar 1.950 janjang, dengan rata-rata premi yang didapatkan karyawan panen lahan datar setiap sebesar 571 janjang, dengan rata-rata jumlah produksi 2.521 janjang/bulan, sehingga menghasilkan rata-rata kinerja sebesar 97 janjang/HK setiap bulannya.

Kondisi yang berbeda terjadi pada karyawan panen lahan bukit, dengan rata-rata basis setiap bulan sebesar 1.430 janjang, rata-rata preminya 388 janjang/bulan, rata-rata jumlah produksi 1.818 janjang/bulan, sehingga menghasilkan rata-rata kinerja sebesar 70 janjang/HK.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	Sig. ( <i>p-value</i> )
Konstanta	71,579	0,000
Usia (X1)	-0,226	0,040
Tanggung Keluarga (X2)	1,392	0,036
<i>Dummy</i> Kondisi Lahan (D1)	26,899	0,000
R <sup>2</sup>	0,932	
F-hitung	182,314	
F-tabel	2,82	

Sumber: data primer (2023)

Berdasarkan perhitungan SPSS versi 25 didapatkan regresi linear berganda seperti yang ditunjukkan di bawah ini:

$$Y = 71,579 - 0,226X_1 + 1,392X_2 + 26,899D + e$$

Hasil persamaan regresi linear berganda dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Konstanta dalam persamaan adalah 71,579 yang berarti bahwa jika variabel usia ( $X_1$ ), tanggungan keluarga ( $X_2$ ), dan dummy kondisi lahan ( $D$ ) bernilai 0, maka kinerja karyawan sebesar 71,579.
2. Koefisien regresi Usia ( $X_1$ ) adalah - 0,226, artinya dengan bertambah satu satuan pada usia ( $X_1$ ) maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,226 satuan. Tabel 3 nilai signifikansi ( $X_1$ ) sebesar 0,040, atau nilai signifikan kurang dari ( $< 0,05$ ),  $H_0$  tidak diterima, dan  $H_1$  diterima., berarti usia ( $X_1$ ) berdampak besar pada kinerja karyawan panen. Hasil penelitian Meutia dkk, (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh usia terhadap kinerja karyawan di PT. Graha Bumi Hijau. Penelitian terdahulu dan hasil penelitian peneliti menunjukkan bahwa usia karyawan panen sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan panen kelapa sawit. Semakin bertambah usia karyawan panen kinerja karyawan tersebut akan menurun.
3. Koefisien regresi tanggungan keluarga ( $X_2$ ) adalah 1,392, artinya setiap bertambahnya satu satuan pada jumlah tanggungan keluarga ( $X_2$ ), maka akan terjadi kenaikan terhadap kinerja karyawan panen sebesar 1,392 satuan. Tabel 3 menunjukkan nilai signifikansi ( $X_2$ )  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima karena nilainya 0,036 atau kurang dari ( $< 0,05$ ), berarti tanggungan keluarga ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap hasil panen karyawan. Hasil penelitian Arham dkk, (2018) menyatakan bahwa tanggungan keluarga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja yang bekerja di Kebun Batee Buteh PT. Agro Sinergi Nusantara untuk menanam kelapa sawit. Tanggungan keluarga karyawan panen berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut didasari semakin banyak anggota keluarga yang bertanggung jawab, semakin banyak pengeluaran yang harus ditanggung, sehingga semakin giat pula karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Koefisien regresi dummy kondisi lahan ( $D$ ) adalah 26,899, artinya bahwa jika kondisi lahan datar, maka kinerja karyawan panen akan meningkat sebesar 26,899 satuan. Nilai signifikansi ( $D$ ) 0,0000 atau kurang dari ( $< 0,05$ ), sehingga hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima. Kondisi lahan datar berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan panen. Hasil penelitian Visano dkk, (2020) menyatakan bahwa kondisi lahan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pemanen kelapa sawit di PT. Bio Nusantara Teknologi, Afdeling 1-3, Pondok Kelapa, Bengkulu Tengah. Kondisi lahan yang datar memudahkan karyawan panen dalam melakukan proses pemanenan. Menurut Visano dkk (2020) Jika kondisi lahan menjadi lebih sulit maka semakin tingginya tingkat kelelahan yang dialami oleh pekerja yang bekerja di perkebunan kelapa sawit sehingga berdampak pada produktivitasnya. Putranti dkk, (2012) menjelaskan bahwa tidak ada kesulitan memanen pada topografi datar dan waktu untuk memanen lebih cepat dibandingkan pada topografi bukit atau lembah.

Apakah semua variabel independen atau bebas ditentukan dengan uji simultan (Uji F). memiliki pengaruh secara bersamaan dengan variabel dependen. Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $\alpha < 0,05$ , dan nilai F-hitung lebih besar daripada F-tabel ( $182,314 > 2,82$ ,

sehingga dapat disimpulkan bahwa usia, tanggungan keluarga, dan dummy kondisi lahan secara simultan atau bersama-sama berdampak besar pada kinerja karyawan panen.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk memastikan seberapa besar pengaruh usia, jumlah tanggungan keluarga, dan dummy kondisi lahan terhadap kinerja karyawan panen. Nilai R-square ( $R^2$ ) sebesar 0,932, yang berarti bahwa 93,2% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel usia, tanggungan keluarga, dan dummy kondisi lahan, sementara 6,8% terakhir dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi ini atau tidak diuji dalam studi.

## **KESIMPULAN**

### **Kesimpulan**

Menurut hasil analisis data yang telah dilakukan, sebagai hasilnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Usia berpengaruh terhadap kinerja. Tanda negatif berarti jika usia karyawan semakin bertambah, maka kinerja karyawan panen akan menurun.
2. Pengaruh jumlah tanggungan keluarga terhadap kinerja. Tanda positif berarti, jika jumlah orang dalam keluarga tumbuh, maka kinerja karyawan panen akan meningkat.
3. Kondisi lahan berpengaruh terhadap kinerja. Tanda positif berarti, jika karyawan panen melakukan proses panen pada kondisi lahan yang datar, maka akan meningkatkan kinerja karyawan panen tersebut.
4. Usia, tanggungan keluarga, dan kondisi lahan yaitu datar secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan panen.

### **Saran**

Berdasarkan temuan penelitian, dari hasil diskusi dan kesimpulan yang didapat maka rekomendasi ssssyang diberikan sebagai berikut:

1. Diperlukan adanya proses rekrutmen karyawan yang memiliki usia lebih muda dalam rentang usia produktif.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arham, A., Marsudi, E., & Azhar, A. 2018. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit Di Kebun Batee Puteh PT. Agro Sinergi Nusantara. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pertanian*, 3(2), 183-194.
- BPKAD Kabupaten Banjar, 2017. *Pentingnya Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*.
- Direktorat Jendral Perkebunan, 2022. *Luas Areal Kelapa dan Produksi Kelapa Sawit Menurut Provinsi dan Status Pengusahaan Tahun 2020*. Ditjenbun. Jakarta. ditjenbun.pertanian.go.id. Diunduh September 2022.
- Meutia, K. I., Alqorrib, Y., Fauzi, A., Langi, Y., Fauziah, Y. N., Apriyanto, W., & Ramadhani, Z. I. 2022. Pengaruh Usia Karyawan Dan Absensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 674-681.

- Putranti, K.A., Sam H dan M.Faiz S. 2012. Studi Waktu (Time Study) pada Aktivitas Pemanenan Kelapa Sawit Di Perkebunan Sari Lembah Subur, Riau. *Jurnal Keteknikan Pertanian*. 26 (2) : 99-106.
- Robbins, S, 2003. *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks. Jakarta.
- Sari, B. I., Anwar, R., & Rusmini, R. 2020. Evaluasi sistem premi panen terhadap kinerja karyawan panen pada perkebunan kelapa sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.) di PT. Sentosa Kalimantan Jaya. *Jurnal Agriment*, 5(02), 123-131.
- Septianto, Y, 2022. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produksi Kelapa Sawit di Desa Gading Raja Kecamatan Pedamaran Timur Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan*. Universitas Tridinanti, Palembang. Skripsi, publikasi terbatas.
- Sugiyono. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Alfabeta. Bandung.
- Tambunan, K. K., Dalmiyatun, T., & Satmoko, S, 2019. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit PT. Musam Utjing. *Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian (J-SEP)*, 12(1), 29-40.
- Visano, M. A., Zuki, M., & Uker, D. 2020. Hubungan Topografi Lahan Dan Tinggi Pohon Dengan Kelelahan Pekerja Dan Produktivitas Pemanenan Kelapa Sawit Correlation Between Topography And Height Of Tree With Fatigue Of Worker And Productivity Of Palm Oil. *Jurnal Agroindustri* Vol, 10(2), 118-128.
- Yasin, M., & Priyono, J. 2016. Analisis faktor usia, gaji dan beban tanggungan terhadap produksi home industri sepatu di Sidoarjo (Studi kasus di Kecamatan Krian). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 95-120.