

# instiper 14

## jurnal\_21800

 15 Desember 2024

 Cek Plagiat

 INSTIPER

---

### Document Details

**Submission ID**

trn:oid::1:3116239454

**Submission Date**

Dec 16, 2024, 11:15 AM GMT+7

**Download Date**

Dec 16, 2024, 11:19 AM GMT+7

**File Name**

Jurnal\_Online\_Mahasiswa\_INSTIPER\_Yogyakarta\_putri\_done\_1.docx

**File Size**

3.2 MB

**12 Pages**

**4,028 Words**

**25,398 Characters**

# 20% Overall Similarity

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

## Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text
- ▶ Cited Text
- ▶ Small Matches (less than 11 words)

## Exclusions

- ▶ 12 Excluded Sources

---

## Top Sources

- 19%  Internet sources
- 11%  Publications
- 13%  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

- 19% Internet sources
- 11% Publications
- 13% 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	journal.unhas.ac.id	2%
2	Internet	repository.unbari.ac.id	2%
3	Internet	media.neliti.com	2%
4	Internet	repository.uinbanten.ac.id	1%
5	Internet	www.scilit.net	1%
6	Student papers	Clayton College & State University	1%
7	Publication	Risa Uswatun Khasanah, Fitriani Fitriani. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempenga...	1%
8	Internet	ekonomi.usni.ac.id	1%
9	Internet	id.m.wikipedia.org	1%
10	Internet	jurnalsaintek.uinsby.ac.id	1%
11	Internet	repository.um-palembang.ac.id	1%

12	Publication	Alfresa Marverius Podandi, Dance Tangkesalu, Muh Fahrudin Nurdin. "ANALISIS...	1%
13	Internet	e-journal.politanisamarinda.ac.id	1%
14	Internet	etd.unsam.ac.id	1%
15	Internet	123dok.com	1%
16	Internet	eksishum.untara.ac.id	0%
17	Internet	repositori.uma.ac.id	0%
18	Publication	Hasan Basri. "ANALISIS PERSEPSI PETANI TERHADAP PEMANFAATAN BOKASHI PA...	0%
19	Internet	etd.iain-padangsidimpuan.ac.id	0%
20	Internet	visitasi.umy.ac.id	0%
21	Internet	docplayer.info	0%
22	Internet	repository.uin-suska.ac.id	0%
23	Internet	etheses.uin-malang.ac.id	0%
24	Publication	Mas Rara Dwi Yanti Handayani. "Pengaruh Brand Ambassador, Brand Image, dan...	0%
25	Internet	etheses.iainponorogo.ac.id	0%

26	Internet	repository.umsu.ac.id	0%
27	Publication	Rizki Amalia, Harianto Harianto Harianto, Amzul Amzul Rifin. "ANALISIS FAKTOR-...	0%
28	Internet	id.123dok.com	0%
29	Internet	journal.instiperjogja.ac.id	0%
30	Internet	repository.usd.ac.id	0%
31	Publication	Syanne Pangemanan, Jeanely Rangkang. "PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEH...	0%
32	Internet	edoc.pub	0%
33	Internet	etd.repository.ugm.ac.id	0%

# AGROFORETECH

Volume XX, Nomor XX, Tahun XXXX

## FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PANEN KELAPA SAWIT DI PT. JOHAN SENTOSA (KEBUN BANGKINANG)

Ananda Syahputri<sup>1</sup>, Fitri Kurniawati<sup>2</sup>, Danik Nurjanah<sup>3</sup>

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian INSTIPER Yogyakarta

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian INSTIPER Yogyakarta

Email Korespondensi: anandasyahputri524@gmail.com

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian adalah untuk Mengetahui faktor - faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan panen kelapa sawit di PT. Johan Sentosa Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober 2023. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif yaitu mendeskripsikan dan menginterpretasikan objek secara apa adanya atau menjelaskan fenomena yang terjadi di sekitar objek penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara dengan koesioner dan observasi. Dengan menggunakan sampling jenuh, sampel yang diteliti adalah 21 orang karyawan panen di PT. Johan Sentosa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil regresi linier berganda terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan panen di PT. Johan Sentosa yaitu variabel usia dan keselamatan kerja. Semakin bertambahnya usia tenaga kerja panen kelapa sawit maka kemampuan fisiknya semakin menurun dan curahan tenaga kerja yang diberikan semakin berkurang sehingga produktivitas dan kinerjanya akan menurun dan Keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan panen kelapa sawit PT. Johan Sentosa karena dengan terpenuhinya komponen keselamatan kerja maka kegiatan panen bisa dilakukan dengan baik dan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Hasil regresi koefisien nilai signifikan usia adalah 0,011 dan nilai signifikan keselamatan kerja adalah 0,001.

Kata kunci: kinerja karyawan, usia, keselamatan kerja

### PENDAHULUAN

Perkebunan merupakan salah satu subsektor pertanian yang memiliki peran penting di Indonesia. Ada banyak jenis budidaya perkebunan di Indonesia, contohnya kelapa sawit. Kelapa sawit merupakan tanaman yang berasal dari Negara Afrika Barat. Kelapa sawit telah tumbuh dengan cepat di Indonesia dan sekarang menjadi sumber utama pendapatan devisa untuk sektor pertanian negara. Prospek perkembangan kelapa sawit di Indonesia sangat bagus mengingat bahwa kelapa sawit merupakan tanaman yang potensial dan memiliki nilai ekonomis yang tinggi di Indonesia. Dalam proses produksi maupun pengolahan industri perkebunan kelapa sawit juga mampu menciptakan peluang dan lapangan pekerjaan khususnya bagi masyarakat pedesaan sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat (Rosmegawati, 2021).

Salah satu komponen yang terpenting dari perusahaan mana pun, baik itu bisnis atau institusi, adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM). Sementara itu, manajemen puncak, manajemen menengah, dan manajemen bawah adalah tiga

tingkatan manajemen, menurut (Coulter, 2017). Manajemen puncak, sering dikenal sebagai manajer senior atau eksekutif kunci, adalah tingkat tertinggi. Kebijakan dan rencana perusahaan ditetapkan oleh manajemen puncak dan selanjutnya lebih tepat diterapkan oleh manager yang melapor kepada mereka. Bagi institusi atau organisasi, karyawan lebih dari sekedar sumber daya, yaitu aset atau modal. Ada dua jenis sumber daya manusia yaitu mikro dan makro. Orang yang bekerja dan bergabung dengan perusahaan atau organisasi dikenal sebagai sumber daya manusia mikro, mereka juga di sebut karyawan, buruh, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan sumber daya manusia makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah bekerja maupun yang belum bekerja (Ruth Silaen et al., 2022).

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting bagi perusahaan kelapa sawit. Apabila jumlah tenaga kerja meningkat maka produksi kelapa sawit juga akan semakin meningkat, sehingga tenaga kerja memiliki hubungan positif bagi produksi kelapa sawit. Tenaga kerja panen yang produktif ditunjukkan oleh pencapaian tujuan perusahaan. Peningkatan produksi dan pencapaian tujuan perusahaan dimungkinkan jika tenaga panen produktif. Namun untuk meningkatkan produktivitas karyawan maka produktivitas tenaga kerja panen yang buruk akan mengakibatkan produksi yang lebih rendah dan mempersulit untuk memenuhi tujuan perusahaan (Rosmegawati, 2021)

Faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan. Karyawan panen adalah salah satu sumber daya manusia yang paling penting dan memiliki peranan yang paling utama pada sebuah perusahaan dalam menghasilkan produksi dan keuntungan. (Sihotang et al., 2023). Organisasi terus-menerus mencari langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan, termasuk disiplin, stres kerja, dan motivasi. Kinerja menurut (Moeheriono, 2012) adalah gambaran dari tingkat keberhasilan dalam menjalankan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam rangka mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi sebagaimana tercantum dalam perencanaan strategisnya.

Kinerja karyawan menurut Permatasari & Fira, (2018) adalah hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh karyawan secara individu maupun kelompok sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dalam rangka mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Ini juga mencakup kemampuan untuk memecahkan masalah dalam kerangka waktu yang ditentukan dan tanpa melanggar hukum. Kinerja karyawan, baik mental maupun fisik, adalah hasil dari pelaksanaan suatu tugas. Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disintesis bahwa kinerja karyawan adalah prosesberorientasi yang dicapai oleh karyawan sesuai perannya dalam organisasi sesuai dengan standar yang telah ditentukan untuk memaksimalkan produktivitas (Prihantoro, 2015).

Produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit harus diperhitungkan untuk meningkatkan panen kelapa sawit. Usia pemanen, lamanya waktu mereka bekerja, tanggungan keluarga mereka, dan kebijakan perusahaan adalah faktor yang mempengaruhi produktivitas ini (Simanjuntak et al., 2023). Bindrianes et al., (2017) melakukan penelitian berjudul "Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit dan Faktor-Faktor Itu" Tujuan penelitian ini adalah untuk menggambarkan produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit, faktor-faktor (usia, lama pendidikan, masa kerja, jarak tempuh, jumlah tanggungan keluarga, dan status tenaga kerja) yang

mempengaruhi produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit, dan dampak faktor-faktor tersebut terhadap produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit.

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah metode analisis deskriptif yaitu mendeskripsikan dan menginterpretasikan objek secara apa adanya atau menjelaskan fenomena yang terjadi di sekitar objek penelitian.

Pemilihan lokasi yang akan diteliti adalah menggunakan metode *purposive sampling* yaitu peneliti menentukan lokasi penelitian dengan kriteria tertentu yang sudah ditentukan yaitu perusahaan kelapa sawit di divisi 3 PT. JOHAN SENTOSA dengan luas areal cukup besar yaitu 250 ha. Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2023.

Penentuan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*. *Sampling Jenuh* adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017). Cara pengambilan sampel yang diambil sebanyak 21 responden dimana semuanya adalah karyawan panen di PT. Johan Sentosa. Data yang diperoleh dan dianalisis menggunakan SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Identitas Responden

#### 1. Usia

Tingkat usia mempengaruhi kemampuan kerja karyawan karena usia berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan untuk bekerja. Karyawan yang mempunyai kinerja yang kuat akan menghasilkan produksi yang tinggi.

Tabel 1. Usia Karyawan Panen

Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
22-32	8	38
33-38	6	29
40-46	7	33
Total	21	100

Sumber : Data Primer (2024)

Umur tersebut termasuk dalam umur produktif (27-46 tahun) baik dalam arti fisik maupun biologis, sehingga mendukung dalam upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja panen kelapa sawit. Semakin bertambahnya umur tenaga kerja panen kelapa sawit maka kemampuan fisiknya semakin menurun dan curahan tenaga kerja yang diberikan semakin berkurang sehingga produktivitas dan kinerjanya akan menurun.

#### 2. Masa Kerja

Masa kerja adalah jangka waktu seorang karyawan bekerja pada suatu perusahaan. Pengalaman kerja yang lama dapat mempengaruhi pengetahuan dan keterampilan seseorang sehingga terbentuk pola kerja yang efektif serta

mampu menyelesaikan persoalan yang ada berdasarkan pengalaman keterampilan.

Tabel 2. Masa Kerja Karyawan Panen

Masa kerja (Tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1-5	4	19
5-10	13	62
>10	4	19
Total	21	100

Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan Tabel 5.2 dapat dianalisis bahwasanya masa kerja karyawan yang lebih lama berdampak juga dalam kemahiran dan keahlian dalam skill pemanenan kelapa sawit. Masa kerja antara 5-10 tahun menjadi salah satu masa mulai produktifnya karyawan tersebut bekerja. Hal ini dikarenakan karyawan sudah sangat mampu menguasai soft skill nya dalam pelaksanaan panen kelapa sawit. Masa kerja karyawan panen berpengaruh juga terhadap insentif kerja karena sesuai dengan ketentuan perusahaan.

### 3. Jumlah tanggungan

Tenaga kerja panen dengan jumlah anggota keluarga kurang dari 3 orang digolongkan sebagai tanggungan sedikit. Sedangkan lebih dari 5 orang digolongkan banyak dan tanggungan 3-4 orang termasuk sedang. Data kriteria responden berdasarkan jumlah tanggungan pada karyawan panen yang terdiri dari 0-1 orang, 2-3 orang dan 4-5 orang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Jumlah Tanggungan Karyawan Panen

Jumlah tanggungan (orang)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
0-1	4	19
2-3	13	62
4-5	4	19
Total	21	100

Sumber : Data Primer (2024)

Jumlah tanggungan akan mempengaruhi semangat kerja dan kinerja karyawan panen dikarenakan didalam satu keluarga semakin banyaknya tanggungan, otomatis semakin banyaknya kebutuhan ekonomi yang dikeluarkan setiap harinya. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan perolehan gaji yang diterima cepat habis hanya untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Semakin banyak jumlah tanggungan maka semakin banyak pula tekanan biaya yang dikeluarkan.

### 4. Kondisi lahan

Kondisi lahan merupakan suatu bentuk geografis tanah dan struktur lahan budidaya. Kondisi lahan sesuai dengan informasi responden karyawan panen yaitu berkontur miring dan datar. Lahan dengan kontur miring seperti ini menjadi salah satu bentuk tantangan karyawan panen dalam melaksanakan kegiatan panen kelapa sawit. Terkadang bahaya dan kesulitan sering mereka hadapi dalam melaksanakan kegiatan panen.

Tabel 4. Kondisi Lahan

Kondisi lahan	Jumlah (orang)	Jumlah janjang	Rata-rata	Persentase (%)
Miring	18	1175	65	86
Datar	3	207	69	14
Total	21	1382	134	100

Sumber : Data Primer (2024)

Kondisi lahan miring membuat akses ke tanaman kelapa sawit menjadi lebih sulit dan memakan waktu lebih lama. Karyawan panen kelapa sawit harus melalui medan yang tidak rata, sehingga meningkatkan resiko terpeleset atau terjatuh. Dan dapat mengurangi efisiensi kerja para pemanenan. Mereka harus mengeluarkan tenaga ekstra untuk mencapai tandan buah segar (TBS) kelapa sawit, hal ini dibuktikan sesuai dengan tabel diatas yang menunjukkan perolehan rata-rata TBS di lahan miring yaitu 65 janjang perharinya. Sedangkan proses pemanenan di kondisi lahan datar, karyawan panen dapat dengan mudah melaksanakan kegiatan panen TBS kelapa sawit tanpa hambatan fisik seperti kemiringan atau tidak rata dan pengangkutan hasil TBS kelapa sawit juga menjadi lebih efisien karena jalan akses yang lebih mudah. Hal ini dibuktikan sesuai dengan table diatas yang menunjukkan peroleh rata-rata TBS di lahan datar lebih banyak yaitu 69 janjang perharinya.

#### 5. Peralatan

Peralatan panen merupakan berbagai alat panen yang digunakan dalam proses pemanenan hasil pertanian atau perkebunan yang berguna untuk mempermudah proses pemanenan tandan buah segar kelapa sawit. Berdasarkan data responden, peralatan panen itu seperti dodos, gancu, egrek dan parang dalam kondisi baik atau tidak tumpul dan berkarat. Ketersediaan jatah alat panen itu tidak ada jangka waktu jika hanya rusak saja, melainkan jatah alat panen di bagikan sesuai dengan ketentuan waktu yang telah di ditetapkan. Ketersediaan alat panen yang memadai merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi efisiensi, produktivitas serta kualitas hasil panen. Kemudahan memakai alat panen kelapa sawit mengacu pada seberapa mudah dan efektif karyawan panen dapat menggunakan alat tersebut untuk menyelesaikan kegiatan pemanenan, seperti alat yang tidak terlalu berat dan memiliki keseimbangan yang baik akan memudahkan karyawan panen dalam mengoperasikannya.

Tabel 5. Peralatan Panen

Peralatan Kerja	Baik	Kurang Baik
Kondisi	17	4
Ketersediaan	19	2
Kemudahan	15	6

Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan keterangan tabel diatas dapat disimpulkan untuk kondisi peralatan panen yang kurang baik itu seperti, tumpul, berkarat dan rusak. Ketersediaan peralatan panen yang kurang baik itu seperti, alat panen yang tidak memadai dapat berdampak signifikan terhadap produktivitas, sehingga mengurangi jumlah hasil panen yang di peroleh. Dan kemudahan alat panen yang kurang baik itu

seperti, bentuk dan ukuran peralatan panen yang tidak sesuai dengan keadaan tangan dapat menyebabkan lecet, nyeri atau kelelahan otot.

## 6. Manajemen panen

Manajemen panen adalah pengelolaan kegiatan dalam panen. Manajemen panen terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Kegiatan manajemen panen diterapkan pada apel pagi untuk memberikan informasi kepada karyawan panen supaya menaati aturan dalam kegiatan panen.

Tabel 6. Manajemen Panen

Manajemen Panen	Ya	Tidak
Basis	21	0
Efektif	14	7
Kordinasi	17	4

Sumber : Data Primer (2024)

Basis merupakan ukuran pendapatan wajib bagi karyawan panen untuk mendapatkan upah minimum harian atau Hk (Harian Kerja). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua karyawan panen kelapa sawit PT. Johan Sentosa mencapai basis target panen setiap harinya dengan basis 60 janjang/hari. Efektivitas manajemen panen merupakan kegiatan yang dilakukan dalam manajemen panen memiliki manfaat atau tidak bagi karyawan panen seperti apel pagi dan evaluasi kerja. Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa ada 14 responden yang menyatakan bahwa kegiatan tersebut efektif karena dapat menjaga komunikasi antara pemanen dengan atasan. Sedangkan 7 responden menyatakan tidak efektif karena seharusnya kegiatan manajemen panen dilakukan secara langsung dilapangan agar kegiatan panen dapat dikontrol oleh atasan. Kordinasi kerja merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk menentukan lokasi kerja karyawan panen. Berdasarkan hasil survey menunjukkan bahwa 17 orang responden menyatakan bahwa kegiatan kordinasi sangat diperlukan dalam proses kegiatan panen. Hal tersebut bertujuan agar kegiatan panen menjadi lebih baik dan terarah. Sedangkan 4 responden menyatakan kegiatan pemanenan tidak perlu kordinasi karena karyawan panen sudah mengetahui blok-blok ancak panen dan juga SOP panen kelapa sawit.

## 7. Keselamatan Kerja

Prosedur kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan langkah-langkah atau cara yang harus diikuti untuk mencapai tujuan keselamatan kerja. Prosedur K3 mencakup berbagai aspek mulai dari persiapan kerja, pelaksanaan pekerjaan hingga penanganan darurat. Bahaya kerja memiliki resiko yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan karyawan panen, bahaya umum yang sering di hadapi oleh pemanen yaitu, bahaya fisik seperti terjatuh karena lahan yang tidak rata. Dan tertimpa benda seperti, tandan buah segar (TBS), pelepah sawit atau alat panen yang jatuh dapat menimpa pekerja dan menyebabkan luka luka, bahkan kematian. Penerapan K3 adalah upaya kegiatan untuk melindungi dan menjamin keselamatan serta kesehatan pemanen selama menjalankan tugas di perkebunan seperti karyawan panen wajib menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) seperti, helm safety, sarung tangan dan sepatu safety.

Tabel 7. Keselamatan Kerja

Keselamatan Kerja	Ya	Tidak
Posedur K3	20	1
Bahaya Kerja	19	2
Penerapan K3	20	1

Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan keterangan tabel diatas dapat dilihat bahwa keselamatan kerja menjadi hal yang paling penting untuk keselamatan kerja karyawan panen dalam menjalankan tugas di perkebunan. Meskipun demikian, ada juga karyawan panen yang acuh terhadap bahaya kerja dan tidak mengikuti prosedur dan penerapan K3.

### 8. Sistem Insentif

Sistem insentif adalah imbalan atau bonus yang diterima oleh karyawan panen diluar gaji pokok atau gaji utamanya. Insentif di lingkungan panen kelapa sawit bisa juga disebut dengan premi. Selain itu, insentif bukan hanya sebatas premi, namun tunjangan masa tua dan dana pension juga termasuk dalam system insentif. Sederhananya, premi panen merupakan tambahan upah atau gaji untuk pemanen. Premi diberikan apabila jumlah janjang yang dipanen melebihi basis panen berdasarkan tahun tanam.

Tabel 8. System Insentif

System Insentif	Jawaban	Tidak Menjawab
Kelebihan Sistem Insentif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Insentif premi diberikan langsung ketika sudah tanggal gajian</li> <li>2. Insentif masa kerja dan insentif tahunan selalu diberikan</li> </ol>	10
Kekurangan Sistem Insentif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Insentif premi terkadang tidak di input</li> <li>2. Insentif masa kerja tidak diberikan jika masa kerja dibawah 10 tahun</li> </ol>	10

Sumber : Data Primer (2024)

Insentif kerja menjadi salah satu tujuan pokok karyawan panen dalam bekerja. Hal tersebut karena insentif menjadi salah satu bentuk dorongan terhadap responden untuk meningkatkan kinerja nya dalam kegiatan panen.

### 9. Pelatihan Dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan karyawan panen merupakan serangkaian kegiatan dan program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan panen. Contoh pelatihan dan pengembangan adalah pelatihan teknis itu seperti teknik panen yang benar, penggunaan alat panen, pengenalan jenis-jenis penyakit dan hama kelapa

sawit, serta perawatan alat panen. pelatihan keselamatan kerja itu seperti penggunaan alat pelindung diri, prosedur kerja yang aman dan pertolongan pertama pada kecelakaan. Pelatihan kepemimpinan yaitu seperti karyawan panen yang memiliki potensi untuk menjadi mandor atau pengawas.

Tabel 9. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan Dan Pengembangan	Ya	Tidak
Bermanfaat	19	2
Mengikuti	10	11
Wajib	16	5

Sumber : Data Primer (2024)

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan dan pengembangan bermanfaat bagi karyawan panen walaupun, tidak semua karyawan panen menganggap kegiatan pelatihan dan pengembangan bermanfaat bagi mereka. Hasil data responden menunjukkan tidak semua karyawan panen yang mengikuti pelatihan dan pengembangan. Menurut responden kegiatan Pelatihan dan merupakan hal yang wajib diikuti, karena menurut responden pelatihan dan pengembangan bermanfaat bagi mereka. Tetapi ada juga karyawan panen yang menganggap kegiatan tersebut tidak wajib diikuti.

**B. Hasil Analisis Berganda**

Analisis regresi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan panen kelapa sawit. dalam penelitian ini yaitu usia, masa kerja, tanggungan, kondisi lahan, manajemen, peralatan, sistem insentif, pelatihan dan pengembangan dan keselamatan kerja.

Hasil regresi berganda di atas, diperoleh model persamaan sebagai berikut:  

$$Y = 88,994 - 0,802X_1 - 0,900X_2 - 0,057X_3 - 0,135X_4 - 0,180X_5 + 0,847X_6 - 0,181X_7 + 0,274X_8$$

Koefisien						
Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	88,994	21,509		4,137	0,001	
Usia	-0,802	0,267	-0,755	-2,999	0,011	
Tanggungan	-0,900	0,880	-0,187	-1,023	0,326	
Kondisi lahan	-0,057	0,327	-0,038	-0,173	0,865	
Manajemen	-0,135	0,373	-0,089	-0,361	0,724	
Peralatan	-0,180	0,374	-0,113	-0,480	0,640	
Keselamatan kerja	0,847	0,199	1,114	4,247	0,001	
Sistem insentif	-0,181	0,099	-0,325	-1,835	0,091	
Pelatihan	0,274	0,280	0,197	0,979	0,347	

a. Dependent Variable: Kinerja

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Umur (Tahun )

X<sub>2</sub> = Jumlah Tanggungan (Orang)

X<sub>3</sub> = Kondisi Lahan (Ha)

X<sub>4</sub> = Manajemen

X<sub>5</sub> = Peralatan (Unit)

X<sub>6</sub> = System Insentif (Rp)

X<sub>7</sub> = Pelatihan dan Pengembangan

X<sub>8</sub> = Keselamatan Kerja

B<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>, b<sub>4</sub>, b<sub>5</sub>, b<sub>6</sub>, b<sub>7</sub>, b<sub>8</sub>, = Koefisien masing masing variabel.

1. Konstanta yang didapat mempunyai nilai sebesar 88,994 yang artinya apabila kinerja (Y) tidak dipengaruhi oleh usia (X<sub>1</sub>), tanggungan (X<sub>2</sub>), kondisi lahan (X<sub>3</sub>), manajemen (X<sub>4</sub>), peralatan (X<sub>5</sub>), keselamatan kerja (X<sub>6</sub>), sistem insentif (X<sub>7</sub>), pelatihan dan pengembangan (X<sub>8</sub>), maka kinerja (Y) akan bernilai sebesar 88,994.
- 6 2. Koefisien regresi usia (X<sub>1</sub>) mempunyai nilai sebesar -0,802 yang artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel usia (X<sub>1</sub>) mengalami kenaikan 1 tahun, maka kinerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,8. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif usia terhadap kinerja, semakin bertambahnya usia maka semakin besar kinerjanya. Hal ini terpacu pada skil dan kemampuan karyawan panen.
- 1 3. Koefisien regresi tanggungan (X<sub>2</sub>) mempunyai nilai sebesar -0,900 yang artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel tanggungan (X<sub>2</sub>) mengalami kenaikan 1 orang, maka kinerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,9. Koefisien bernilai negatif artinya terdapat pengaruh negatif variabel tanggungan terhadap kinerja, semakin bertambahnya tanggungan maka semakin menurun kinerjanya.
- 1 4. Koefisien regresi kondisi lahan (X<sub>3</sub>) mempunyai nilai sebesar -0,057 yang artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel kondisi lahan (X<sub>3</sub>) mengalami kenaikan 1 Ha, maka kinerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,057. Koefisien bernilai negatif artinya terdapat pengaruh negatif antara luas lahan terhadap kinerja, semakin bertambah luas lahan maka semakin rendah tingkat kinerjanya. Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya jumlah tbs yang harus karyawan panen dapatkan sedangkan tenaga tidak mumpuni.
- 4 5. Koefisien regresi manajemen (X<sub>4</sub>) mempunyai nilai sebesar -0,135 yang artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel manajemen (X<sub>4</sub>) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,1. Koefisien bernilai negatif artinya terdapat pengaruh negatif manajemen terhadap kinerja. Semakin tinggi tingkat manajemen dan aturan yang diterapkan atasan, maka semakin rendah tingkat kinerja karyawan panen.
- 4 6. Koefisien regresi peralatan (X<sub>5</sub>) mempunyai nilai sebesar -0,180 yang artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel peralatan (X<sub>5</sub>) mengalami kenaikan 1 Unit, maka kinerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,1. Koefisien bernilai negatif artinya terdapat pengaruh negatif peralatan terhadap kinerja, semakin banyak peralatan panen yang

tidak memenuhi standar, maka akan menghambat kinerja panen kelapa sawit.

7. Koefisien regresi system insentif ( $X_7$ ) mempunyai nilai sebesar -0,181 yang artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel system insentif ( $X_7$ ) mengalami kenaikan 1 Rp, maka kinerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,1. Koefisien bernilai negatif artinya terdapat pengaruh negatif system insentif terhadap kinerja, semakin rendah tingkat insentif nya maka semakin rendah kinerja karyawan panen.
8. Koefisien regresi pelatihan dan pengembangan ( $X_8$ ) mempunyai nilai sebesar -0,274 yang artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel pelatihan dan pengembangan ( $X_8$ ) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,2. Koefisien bernilai negatif artinya terdapat pengaruh negatif pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja, semakin banyak pelatihan dan pengembangan yang di tekankan atasan terhadap karyawan panen, maka akan menurun kinerjanya. Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya jumlah karyawan panen yang kurang berminat mengikuti kegiatan tersebut.
9. Koefisien regresi keselamatan kerja ( $X_6$ ) mempunyai nilai sebesar -0,847 yang artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel keselamatan kerja ( $X_6$ ) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,8. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif keselamatan kerja terhadap kinerja. Penerapan keselamatan kerja dengan baik akan membawa dampak positif dalam melaksanakan kinerja panen kelapa sawit.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda tersebut, diketahui nilai pengaruh masing masing variabel independen terhadap bebas. Sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel bebas yaitu keselamatan kerja, dengan nilai koefisien regresi lebih besar dibanding variabel independen yang lain yaitu sebesar -0,847 atau 84,7%.

Tabel 10. Hasil Uji F

Uji F						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102,151	8	12,769	3,556	.024 <sup>b</sup>
	Residual	43,087	12	3,591		
	Total	145,238	20			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan , Sistem insentif, Usia, Tanggungan , Manajemen, Kondisi lahan, Peralatan, Keselamatan kerja						

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh nyata antara variabel bebas yaitu (usia, tanggungan, luas lahan, manajemen, peralatan, keselamatan kerja, sistem insentif, pelatihan dan pengembangan). Secara bersama sama terhadap variabel terikat (kinerja). Pernyataan ini di buktikan oleh nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel yaitu, F hitung ( $3,556 > F$  tabel ( $2,90$ ) pada uji F dan nilai sig  $0,024 < 0,05$ .

Tabel 11. Hasil Determinasi

Determinasi				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 <sup>a</sup>	0,703	0,506	1,89489
a. Predictors: (Constant), Pelatihan , Sistem insentif, Usia, Tanggungan , Manajemen, Kondisi lahan, Peralatan, Keselamatan kerja				

Dari hasil analisis  $R^2$  (koefisien deteminasi) menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda  $R^2$  yang diperoleh sebesar 0,703. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam menjelaskan varians dari variabel dependennya sebesar 70,3%. Sedangkan sisanya sebesar 29,7% yang dijelaskan oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

1. Pengaruh variabel usia terhadap kinerja karyawan panen kelapa sawit

Usia tenaga kerja panen berpengaruh terhadap kinerja, walaupun pemanen yang berumur tua dan muda memiliki tingkat kekuatan yang berbeda dalam melakukan kegiatan panen kelapa sawit, namun dengan demikian target atau basis yang dicapai tetap sama. Pencapaian basis setiap harinya wajib mereka dapatkan karena hitungan basis dalam satu hari kerja adalah gaji pokok mereka dalam 1Hk.

Secara teoritis, usia karyawan sering kali dikaitkan dengan faktor fisik dan pengalaman yang dapat mempengaruhi kinerja. Namun, dalam konteks tenaga kerja panen kelapa sawit, perbedaan usia tidak selalu mencerminkan perbedaan dalam kemampuan fisik yang signifikan, terutama karena pekerjaan panen mungkin lebih dipengaruhi oleh teknik dan keterampilan daripada kekuatan fisik murni (Berg, 2020). Pemanen muda dan tua mungkin memiliki kekuatan yang berbeda.

2. Pengaruh variabel keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan panen kelapa sawit

Keselamatan Kerja berpengaruh nyata. Hal ini dikarenakan pemanen keselamatan kerja menjadi hal yang paling utama yaitu prosedur kerja yang tujuannya untuk mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja, misalnya seperti kejatuhan TBS dan pelepah dari atas pohon. Bahaya kerja juga penting di perhatikan karena ada kurangnya karyawan yang menggunakan APD sehingga karyawan dapat tertimpa TBS dan pelepah yang jatuh dari pohon sehingga mengakibatkan cedera. Dan Penerapan Kerja yaitu semua karyawan mengikuti standar operasional prosedur (SOP) yang telah di tetapkan SOP ini harus mencakup semua tahapan panen mulai dari

memotong TBS, memotong pelepah hingga mengutip brondolan dan kepatuhan terhadap standar K3.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat diambil kesimpulan untuk menjawab tujuan dari hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan panen kelapa sawit di PT Johan sentosa adalah usia dan keselamatan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bindrianes, S., Nida, S., & Risky, G. (2017). Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya Pada Unit Usaha Batanghari Di PTPN VI JAMBI. *Jurnal Agribisnis Sumatera Utara*, 10.
- Coulter, R. (2017). *Manajemen* (13th ed.). Erlangga.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Permatasari, N., & Fira, A. (2018). Perancangan Sistem Informasi Pengolahan Data Praktek Kerja Lapangan (PKL) Pada Devisi Humas PT. Pegadaian. *Jurnal IntraTech*.
- Prihantoro, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan. *EMBA, Vol 2 No 3*.
- Rosmegawati. (2021). Peran Aspek Tehnologi Pertanian Kelapa Sawit Untuk Meningkatkan Produktivitas Produksi Kelapa Sawit. 2021, *JURNAL AGRISIA-Vol.13 No.2 Tahun 2302-0091, ISSN : 2302-0091, 13(2), 72–90*.
- Ruth Silaen, N., Nurlaeli, A., & Asir, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Perspektif, Pengembangan Dan Perencanaan)* (N. Rismawati (Ed.)). Cv Widina Media Utama.
- Sihotang, B. C., Ambarsari, A., & Purwandari, I. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit ( Studi Kasus : Afdeling 1 PT . Sinar Gunung Sawit ( SGSR ) Kecamatan Manduamas , Tapanuli Tengah Sumatera Utara ). *Jurnal Online Mahasiswa INSTIPER, 1, 1013–1023*.
- Simanjuntak, T., Manumono, D., & Dewi, C. W. A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Panen dan Rawat terhadap Produktivitas Kerja di PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar Kota Pekanbaru, Riau. *Agroforetech, 1(1), 311–322*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (26th ed.). Alfabeta.