

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Tingkat Kematangan karyawan panen di PT. Bakrie Sumatra Plantation Tbk berada pada level tinggi (M4) dan berada pada level sedang menuju tinggi (M3).
2. Produktivitas karyawan panen di PT. Bakrie Sumatra Plantation Tbk berada pada tingkat rendah, tingkat sedang dan tingkat tinggi atau melebihi basis . Pada kinerja karyawan panen berada dilevel tinggi.
3. Kematangan karyawan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan, sehingga setiap kenaikan kematangan karyawan akan mempengaruhi kenaikan kinerja.
4. Tingkat kematangan tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas karyawan.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan PT. Bakrie Sumatra Plantation Tbk, melalui penelitian ini diharapkan untuk dapat mempertimbangkan langkah-langkah strategis, seperti memberikan pelatihan teknis dan non-teknis bagi karyawan dengan tingkat kematangan tinggi tetapi produktivitas rendah. Selain itu, pengelolaan lingkungan kerja yang lebih kondusif, peningkatan supervisi, serta perbaikan alat dan prosedur operasional dapat membantu meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.
2. Bagi peneliti maupun penelitian selanjutnya, diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memanfaatkan tingkat kematangan karyawan sebagai indikator peningkatan kinerja. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi pengaruh faktor-

faktor eksternal seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Antara, I. G. W. P. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif untuk Ilmu Sosial. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Davis, Keith. 1977. Human Behavior at Work: Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill.
- Eliza, A. L., Manalu, D. R., & Yohanna, M. (2024). Prediksi Harga Kelapa Sawit Menggunakan Metode Regresi Linear Berganda: Studi Kasus PT. Bakrie Sumatera Plantations, Tbk. *Methomika: Jurnal Manajemen Informatika & Komputerisasi Akuntansi*, 8(1).
- Handayani, A., Aiyub, A., Matriadi, F., & Yusniar, Y. (2022). The Effect of Organizational Justice on Organizational Commitment: A Case Study At PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk. *Management Research and Behavior Journal*, 2(2).
- Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. BPFE: Yogyakarta.
- Harrtrandja, M. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hersey, Blanchard, 1982. Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia. Edisi keempat alih bahasa Agus Dharma. Jakarta. Penerbit Erlangga
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik). Jakarta: Rajawali Pers.
- Muhammad Busro, 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. PrenadaMedia Grup (Divisi Kencana). Jakarta.
- Permaiswati, Y. C. (2014). Pengaruh Kematangan Bawahan Terhadap Efektivitas Kepemimpinan (Studi Pada Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Sidoarjo) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Rosa, Hendri. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak." *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3 (3).
- Sedarmayanti. (2017). Sumber Daya Manusia. Perencanaan Dan Pengembangan. Refika Aditama. Bandung.
- Sinambela, L. P. 2012. Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran, dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.