

instiper 1

jurnal_23002

 19 Maret 2025

 Cek Plagiat

 INSTIPER

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3187481212

Submission Date

Mar 19, 2025, 8:20 AM GMT+7

Download Date

Mar 19, 2025, 8:24 AM GMT+7

File Name

jurnal_agrifitia_richard_1.docx

File Size

4.5 MB

12 Pages

4,346 Words

27,555 Characters




15% Overall Similarity

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

Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text

Top Sources

- 14%  Internet sources
- 10%  Publications
- 5%  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

- 14% Internet sources
- 10% Publications
- 5% 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	
repository.uma.ac.id		1%
2	Internet	
jei.uniss.ac.id		<1%
3	Internet	
jurnal.portalpublikasi.id		<1%
4	Internet	
www.coursehero.com		<1%
5	Internet	
perpustakaan.stan.ac.id		<1%
6	Internet	
e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id		<1%
7	Internet	
www.ejournal.unisi.ac.id		<1%
8	Internet	
123dok.com		<1%
9	Internet	
methonmi.net		<1%
10	Internet	
ojs.unida.ac.id		<1%
11	Internet	
repository.trisakti.ac.id		<1%

12	Student papers	Universitas Bangka Belitung	<1%
13	Internet	ejournal.unsrat.ac.id	<1%
14	Internet	journal.widyakarya.ac.id	<1%
15	Internet	repository.uinsu.ac.id	<1%
16	Publication	Sineba Arli Silvia. "Pengaruh Kualitas Aset Terhadap Profitabilitas Pada Perbanka..."	<1%
17	Internet	dspace.umkt.ac.id	<1%
18	Internet	ejournal.undiksha.ac.id	<1%
19	Internet	journals.usm.ac.id	<1%
20	Internet	scholar.unand.ac.id	<1%
21	Publication	Endah Sisworini, Adam Zakaria, Indra Pahala. "Pengaruh Kompetensi, Profesional..."	<1%
22	Internet	jptam.org	<1%
23	Internet	jurnal.medanresourcecenter.org	<1%
24	Internet	core.ac.uk	<1%
25	Internet	etheses.uin-malang.ac.id	<1%

26	Internet	jurnal.instiperjogja.ac.id	<1%
27	Internet	jurnalfe.ustjogja.ac.id	<1%
28	Internet	repo.uniska-kediri.ac.id	<1%
29	Internet	www.slideshare.net	<1%
30	Publication	Natasya Ruby, Wawan Prahiawan. "PENGARUH FASILITAS KERJA, KOMUNIKASI IN...	<1%
31	Internet	baliilu.com	<1%
32	Internet	darwinsimangunsong.wordpress.com	<1%
33	Internet	digilib.uin-suka.ac.id	<1%
34	Internet	dspace.uii.ac.id	<1%
35	Internet	es.scribd.com	<1%
36	Internet	journal.stiemb.ac.id	<1%
37	Internet	media.neliti.com	<1%
38	Internet	pdfs.semanticscholar.org	<1%
39	Internet	repository.umsu.ac.id	<1%

40	Internet	www.hotels-lembang.com	<1%
41	Internet	jonedu.org	<1%
42	Publication	Abdullah Umar, Yuliati Yuliati, Susanti Wahyuningsih. "Analisis Pengaruh Disiplin ...	<1%
43	Publication	Adi Setya Pamungkas, Sri Yuni Widowati. "PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUN...	<1%
44	Internet	journal.shantibhuana.ac.id	<1%



PENGARUH LAMA BEKERJA, FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PANEN DI PT. RIMBUN SAWIT SEJAHTERA KABUPATEN KAMPAR, RIAU

Richard Ferdynand H.* , Listiyani , Fahmi Wiryamarta Kifli

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, INSTIPER Yogyakarta

Jl. Nangka II, Maguwoharjo, Depok, Sleman, Yogyakarta

*E-mail penulis : richardferdynandh@gmail.com

ABSTRAK

Perusahaan perkebunan kelapa sawit akan terus mencoba untuk meningkatkan kinerja karyawan panen dengan melihat lama bekerja karyawannya dan memberikan fasilitas kerja serta lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana lama bekerja, fasilitas kerja dan lingkungan kerja juga bagaimana pengaruh lama bekerja, fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Rimbun Sawit Sejahtera. Metode penelitian yang digunakan adalah dengan metode kuantitatif dan analisis deskriptif. Sample yang digunakan sebanyak 30 orang dan tempat di PT. Rimbun Sawit Sejahtera menggunakan *Accidental Purposive*. Analisis data yang digunakan skala likert dan analisis linear berganda . Hasil dari penelitian ini lama bekerja didominasi 5-9 tahun bekerja juga fasilitas kerja dan lingkungan kerja tergolong baik pada perusahaan ini juga pengaruh lama bekerja, fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan panen menunjukkan Uji-F berpengaruh secara simultan, Uji-T ketiga variabel terikat berpengaruh secara parsial terhadap variabel bebas dan uji koefisien determinasi sebesar 95,1%. Perusahaan harus tetap mempertahankan dan mencoba meningkatkan fasilitas kerja dan lingkungan kerja juga memperhatikan lama bekerja karena hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan serta menguntungkan perusahaan.

Keywords: Fasilitas Kerja; Kinerja Karyawan Panen; Lama Bekerja; Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Perusahaan perkebunan kelapa sawit akan selalu mencari bagaimana cara untuk mengembangkan atau memajukan perusahaannya. Salah satu faktor yang penting untuk mengembangkan atau memajukan perusahaan perkebunan kelapa sawit ini adalah dengan memperhatikan ataupun mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di perusahaan. Sumber daya manusia adalah orang yang menjadi penggerak dalam organisasi perusahaan ataupun instansi lain dan menjadi bagian yang sangat penting karena yang akan mengelola sumber daya lain seperti

8 modal dan teknologi yang ada disebuah organisasi sehingga sumber daya manusia ini menjadi kunci utama yang akan membantu perusahaan untuk mengembangkan atau memajukan perusahaannya menurut Susan (2019). Menurut Hilda dalam Effiyaldi dkk (2022), Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pemecahan permasalahan yang terkait dengan sumber daya manusia untuk membantu kegiatan-kegiatan pekerjaan demi mencapai tujuan. Karyawan merupakan unsur dari sumber daya manusia, Perusahaan harus sangat bisa dalam memperhatikan kinerja karyawannya karena mereka lah yang akan mengerjakan dan menanggung semua pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan demi tercapainya keuntungan yang akan didapat. Pada perusahaan perkebunan kelapa sawit terdapat beberapa jenis karyawan salah satu diantaranya adalah karyawan panen. Karyawan panen merupakan orang yang bisa atau dapat melakukan kegiatan pemanenan, baik dari pemotongan buah yang sudah matang sampai mengangkut buah ke tempat pengumpulan buah.

35 Kinerja karyawan diartikan sebagai hasil yang didapatkan ataupun yang diperoleh karyawan secara kualitas dan juga kuantitas dengan kerja yang baik, dan bertanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan oleh sebuah organisasi dan juga sesuai terhadap standar-standar juga kriteria yang ditetapkan juga diharapkan oleh organisasi menurut Anandita (2021). Menurut Rivai dalam Kevin dkk (2015), Kinerja adalah kenyataan tentang sikap yang diperlihatkan karyawan sebagai hasil kerja yang telah dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan pekerjaannya. Menurut Ronal dkk (2019) . Penilaian kinerja pada perusahaan mempunyai beberapa orang-orang yang terlibat, yaitu: atasan langsung, rekan kerja dan pengevaluasian diri sendiri. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi dari kinerja karyawan yaitu diantaranya lama bekerja, fasilitas kerja dan lingkungan kerja.

24 Menurut Handoko dalam Nandy dan Walangitan (2015), Lama bekerja merupakan lamanya karyawan disuatu tempat dalam kurun waktu. Lama waktu yang dihabiskan seseorang dalam dunia kerja sangat berkaitan erat dengan tingkat pengalaman yang dimilikinya dalam suatu bidang tertentu. Fasilitas kerja merupakan Alat-alat yang akan membantu dan juga memperlancar kegiatan bekerja karyawan, sehingga menjadi pendukung juga manfaat dalam jangka waktu yang lama dan berguna untuk kedepannya menurut Anam dan Rahardja dalam Sufiyati dkk (2021). Menurut Dahlius dan Ibrahim (2016), Fasilitas kerja adalah alat bantu yang digunakan bekerja pada perusahaan berbentuk fisik, memiliki jfrekuensi waktu kegunaan yang relatif lama dan memberikan keuntungan kedepannya. Lingkungan Kerja merupakan segi psikis ataupun fisik yang langsung maupun tidak langsung sehingga akan mempengaruhi karyawan, kondisi ketika karyawan merasa sehat, optimal, aman, dan nyaman dalam melakukan pekerjaan maka lingkungan kerja akan dapat dikatakan baik. Menurut Wursanto dalam Nurhandayani (2019). Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap karyawan yang melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Jadi, perusahaan harus memperhatikan dan mengusahakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya dikatakan oleh Sofyan (2013)

Perusahaan PT. Rimbun Sawit Sejahtera merupakan salah satu perusahaan yang berorientasi kelapa sawit di Indonesia. Dan dalam perusahaan ini terutama pada karyawan panen masih terdapat permasalahan terhadap karyawan panen yang baru belum terlalu memahami kondisi perusahaan dan pekerjaannya juga masalah fasilitas kerja seperti perumahan karyawan yang masih belum memadai karena banyaknya kerusakan salah satunya atap perumahan yang bocor. Alat-alat yang digunakan untuk bekerja juga terdapat banyak kerusakan diantaranya angkong dan alat panen, sedangkan untuk pengajuan perbaikan ke atasan itu membutuhkan proses yang lama. Lingkungan kerja diperusahaan ini juga masih kurang terjaga dikarenakan terdapat banyak hewan liar seperti anjing, ular ataupun yang lain di perumahan dan sekitar tempat kerja, kebersihan juga masih sangat kurang, banyak sampah-sampah yang terbuang bukan pada tempatnya dilokasi perumahan karyawan ataupun di sekitar tempat kerja dan menjadi kumuh serta tidak sehat sehingga mengganggu karyawan panen saat mereka bekerja dan dapat mengurangi kinerja karyawan di PT. Rimbun Sawit Sejahtera. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana lama bekerja, fasilitas kerja dan lingkungan kerja yang terdapat di PT. Rimbun Sawit Sejahtera dan juga untuk mengetahui apakah lama bekerja, fasilitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan panen di PT. Rimbun Sawit Sejahtera.

METODE PENELITIAN

Metode dasar penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan analisis deskriptif. Sugiyono (2014) menjelaskan bahwa metode kuantitatif adalah metode yang data penelitiannya berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik, Metode ini juga untuk meneliti pada populasi ataupun sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan dan menyimpulkan data yang sudah diperoleh dengan peristiwa yang telah terjadi sesuai dengan teori-teori yang ada. Lokasi penelitian ini di PT Rimbun Sawit Sejahtera, Kabupaten Kampar Provinsi Riau dan waktu pelaksanaan penelitian dilakukan dengan rentang waktu satu bulan yaitu bulan Agustus 2024. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *Accidental Sampling*. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 30 orang yang diambil dari karyawan panen PT Rimbun Sawit Sejahtera Kabupaten Kampar Provinsi Riau. Analisis data dalam penelitian ini adalah dengan analisis regresi linear berganda yang terdapat dua atau lebih variabel bebas (independent) dan satu variabel terikat (dependen). Model persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + e.$$

Dengan keterangan :

Y = kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 = Koefisien regresi

X_1	= Lama bekerja
X_2	= Fasilitas kerja
X_3	= Lingkungan kerja
X_4	= Usia
X_5	= Pendidikan
e	= error

11 Pengujian hipotesis pada penelitian ini dengan menggunakan Uji-F, Uji-T, dan Uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Lama Bekerja

Lama pekerjaan seseorang akan melihat sejauh mana pekerjaan dan perusahaan disukai, merasa nyaman ataupun loyalitas yang dimiliki seseorang. Menurut Nadiah dan Hermansyah dalam Febianti dkk (2023) tingginya pengalaman dan keterampilan karyawan dilihat pada lamanya bekerja. Berikut tabel lama bekerja karyawan panen di Kebun Kalapas PT. Rimbun Sawit Sejahtera:

Tabel 1 Lama Bekerja Karyawan Panen

Lama Bekerja/Tahun	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
0 – 4	2	6,67
5 – 9	21	70,00
10 – 14	6	20,00
15 – 19	1	3,33
Total	30	100,00

Sumber : Data Primer (2024)

7 Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa banyak karyawan panen yang sudah lama bekerja diatas 5 tahun di Kebun Kalapas PT. Rimbun Sawit Sejahtera. Terdapat 70% karyawan panen yang mendominasi dengan lama bekerja 5 – 9 tahun disusul 20% lama bekerja 10-14 tahun kemudian persentase sebesar 6,67% karyawan yang bekerja dibawah 4 tahun dan presentase terendah sebesar 3,33% lama bekerja 15-19 tahun. Data yang dikumpulkan dalam tabel/gambar harus dilengkapi teks naratif dan disajikan dalam bentuk yang mudah dimengerti. Jangan ulangi secara panjang lebar data yang telah disajikan dalam tabel dan gambar.

Fasilitas Kerja

32 Fasilitas Kerja terdiri dari sarana dan prasarana. Sarana terdiri dari peralatan kerja dan alat pelindung diri (apd) dan prasarana terdiri dari ketersediaan jembatan, ketersediaan jembatan, ketersediaan perumahan atau tempat tinggal dan ketersediaan tempat ibadah.

Perusahaan memberikan peralatan kerja ini hanya satu kali ketika karyawan diterima bekerja. Peralatan kerja diberikan satu jenis alat kerja yaitu dodos, egrek, gancu, kapak, parang

dan angkong untuk 1 karyawan sesuai kebutuhan. Standar operasional perusahaan di Kebun Kalapas menggunakan Standar Negara Indonesia yang merupakan standar yang berlaku di negara Indonesia dan yang telah ditetapkan ataupun ditentukan oleh Badan Standarisasi Nasional dikatakan dalam Maslahah (2024), SOP peralatan kerja diperusahaan ini yaitu harus bagus dan berkualitas sehingga tahan lama dan baik untuk digunakan. Jika ada kerusakan peralatan kerja, perusahaan akan memberikan cadangan dengan alur karyawan harus wajib melapor dan memeriksa kerusakan kepada atasan, tetapi dalam mengajukan peralatan kerja yang rusak agar diganti sedikit susah dan membutuhkan waktu yang sedikit lama, jadi untuk itu karyawan harus tetap menjaga serta merawat peralatan kerja yang diberikan agar tidak terjadi kerusakan dan melewati proses pergantian cadangannya. Peralatan kerja yang diberikan perusahaan digunakan tepat guna atau efektif dan sesuai sasaran yang digunakan sesuai dengan keperluan dalam melakukan pemanenan dan tidak ada karyawan panen yang menyalahgunakan peralatan kerja.

Alat pelindung diri ini diberikan setiap satu kali dalam setahun. Setiap karyawan panen mendapatkan masing masing satu jenis dari alat pelindung diri yaitu helm, kaca mata, sepatu boot dan sarung tangan. Jika ada kerusakan, perusahaan akan memberikan cadangan dengan alur karyawan harus wajib melapor dan memeriksa kerusakan kepada atasan tetapi, dalam mengajukan alat pelindung diri yang rusak agar diganti sedikit susah dan membutuhkan waktu yang sedikit lama, jadi untuk itu karyawan harus tetap menjaga serta merawat alat pelindung diri yang diberikan agar tidak terjadi kerusakan dan melewati proses pergantian cadangannya. Standar alat pelindung diri diperusahaan menggunakan Standar Negara Indonesia, SOP yang ditetapkan untuk alat pelindung diri yaitu barang harus bagus dan berkualitas untuk bertahan lama dan juga dapat melindungi karyawan dari kecelakaan kerja. Alat pelindung diri yang diberikan perusahaan digunakan tepat guna atau efektif dan sesuai sasaran yang digunakan sesuai dengan keperluan dalam perlindungan karyawan panen ketika bekerja dan tidak ada karyawan panen yang menyalahgunakan alat pelindung diri.

Perusahaan memberikan jalan tanah liat yang tinggi dan diberikan kerikil sehingga jalanan bagus. Jalan diperusahaan terdiri dari jalan utama, jalan poros, jalan koleksi dan jalan perumahan. Jalan yang ada diperusahaan menghubungkan perumahan ke tempat bekerja dan juga akses keluar kebun sehingga sangat memperlancar karyawan panen dalam menuju ke tempat kerjanya dan jika tidak ada jalan maka akan menghambat pekerjaan walaupun terkadang saat musim hujan jalanin agak licin sehingga karyawan panen harus berhati-hati dalam berkendara. Perusahaan melakukan perawatan jalan jika ada yang berlobang akan ditimbun dengan tanah liat tetapi terkadang perawatan jalan ini dilakukan jika ada karyawan panen yang melaporkan jalan yang rusak. Jalan yang ada diperusahaan ini sebagian besar sudah bagus walau beberapa tempat ada sedikit jalan yang rawan berlubang terutama ketika hujan tanah jalan akan menjadi lembek karena menggunakan tanah liat, tetapi selalu diatasi dengan perbaikan

kerusakan jalan. Jalan aman untuk dilewati jika dalam keadaan yang bagus tetapi saat musim hujan jika tidak berhati-hati akan membuat karyawan panen terpeleset atau bahkan terjatuh.

Jembatan yang ada yaitu jembatan besar untuk dipergunakan menghubungkan jalan poros ataupun jalan koleksi yang terpotong oleh kanal besar dan jembatan kecil yang juga sebagai jalanya angkong untuk menghubungkan jalan angkong ke tempat pemungutan hasil dan menyebrangi parit kecil. Adanya jembatan untuk mempermudah pekerjaan karena banyak penyebrangan yang dilakukan oleh karyawan panen semisal untuk pergi bekerja ataupun kegiatan yang lainnya, dan jika tidak ada jembatan akan kesusahan tetapi jika ada jembatan yang rusak akan membuat sedikit sulit dalam penyebrangan saat bekerja. Banyak jembatan-jembatan yang ada di perusahaan sudah lama berdirinya karena jembatan menggunakan besi yang kuat untuk jembatan besar dan beton untuk jembatan kecil. Jembatan besar untuk kanal bagus semua tetapi untuk jembatan kecil ada beberapa yang sedikit miring dan kadang digenangi air ketika meluap tetapi masih dapat untuk dilewati dan juga harus berhati-hati. Hampir semua jembatan yang ada di perusahaan bagus sehingga karyawan merasa aman untuk melewati jembatan tetapi jika tidak berhati-hati semisal melewati jembatan kecil untuk penyebrangan angkong bisa membuat karyawan panen terjatuh ke parit.

Perumahan yang ada dikebun ini semuanya termasuk rumah beton enam pintu untuk karyawan, dua pintu untuk asisten/KTU dan satu pintu untuk manajer. Ada syarat karyawan yang bisa menempati perumahan ini yaitu harus merupakan staff, supervisi dan karyawan tetap yang berhubungan dengan produksi seperti karyawan panen dan karyawan traksi. Perumahan dikebun ini bisa ditinggali untuk satu keluarga karyawan dan yang belum menikah bisa ditinggali dua karyawan untuk satu rumah, tetapi jika satu karyawan panen memiliki keluarga banyak akan membuat satu rumah tersebut merasa kesempitan. Perumahan di kebun ini cukup layak untuk dihuni dikarenakan setiap rumah terdapat dapur yang terpisah, satu kamar mandi, dua kamar tidur dan satu ruang tengah, tetapi ada beberapa perumahan yang memiliki pengairan yang kurang baik dan toilet tersumbat. Listrik yang diberikan 1300 watt untuk satu rumah, pembelian listrik dibebankan kepada karyawan yang meninggalkan rumah tersebut, tetapi perusahaan memberikan subsidi listrik untuk karyawan sebesar Rp.40.000. Air diberikan perusahaan setiap dua kali dalam sehari secara otomatis dengan jam tertentu, air dimanfaatkan karyawan untuk mandi, mencuci dan lain sebagainya tetapi air ini tidak baik jika untuk dikonsumsi.

Tempat ibadah yang diberikan berupa satu masjid dan satu gereja. Tempat ibadah ini sangat sesuai karena dikebun ini hanya terdapat dua agama saja yaitu agama islam dan juga agama kristen. Perusahaan memberikan penjaga dari setiap tempat ibadah sehingga ada yang selalu merawat masjid dan gereja tersebut walaupun perawatan tersebut dilakukan tidak setiap hari. Tempat ibadah selalu dibersihkan dan dijaga sehingga membuat kenyamanan untuk menggunakannya, tetapi jika saat musim hujan halaman tempat ibadah akan menimbulkan banyak genangan air. Masjid diberikan fasilitas isi berupa sajadah, tempat wudhu, mimbar dan juga

sound beserta *microphone*, Gereja diberikan fasilitas kursi-kursi, mimbar dan *sound* beserta *microphone*, tetapi beberapa alat ini ada yang sedikit kurang baik.

Lingkungan Kerja

Pada lingkungan bekerja terdapat keamanan, kebersihan, ketertiban, keindahan juga kekeluargaan yang dapat dilihat dan dirasakan oleh karyawan panen. Saat bekerja, karyawan panen jarang bertemu dengan hewan buas dan jikapun bertemu hewan buas seperti ular, monyet dan lain lain tidak akan menyerang kalau tidak diganggu dan tindakan kriminal sangat jarang terjadi di perusahaan. Satpam menjadi petugas keamanan yang diberikan oleh perusahaan yang dilakukan giliran penjagaan untuk mengamankan wilayah kebun. Perumahan jarang terdapat hewan buas, jika ada pemilik rumah akan memanggil orang yang paham ataupun satpam untuk mengamankan hewan buas tersebut seperti ular atau monyet dan tindakan kriminal sangat jarang terjadi di perumahan. Jarang terjadinya tindakan kriminal di perusahaan, karena perusahaan ketat dalam penjagaan daerahnya. Peraturan yang diberikan perusahaan seperti pengecekan orang masuk di pos masuk kebun, pengecekan bawaan dan juga kendaraan, dilarang memancing bagi orang luar kebun, dilarang membakar di area perusahaan dan saling menjaga keamanan yang ada di perusahaan.

Hampir semua wilayah kebun di perusahaan ini bersih karena penghuni perumahan sering untuk membersihkan area perumahannya masing-masing. Perusahaan tidak memberikan petugas kebersihan untuk karyawan panen, di kebun ini petugas kebersihan hanya untuk kantor dan perumahan staff. Setiap hari jumat selalu ada kegiatan bernama "Jumat bersih" di kebun ini masyarakat kebun bersama sama membersihkan tempat bekerja dan daerah perumahan tempat mereka tinggal. Perusahaan memberikan alat kebersihan berupa tempat sampah dan sapu lidi untuk membersihkan daerah perumahan. Peraturan yang diberikan perusahaan berupa dilarang membuang sampah sembarangan dan selalu menjaga kebersihan.

Perusahaan memberikan aturan untuk ketertiban melalui budaya kerja dan moto perusahaan. Semua karyawan panen datang tepat waktu dalam kehadirannya karena ada sistem check lock untuk karyawan panen dari pukul 00.01 WIB sampai 07.00 WIB untuk absen sebelum kerja dan pukul 14.00 WIB sampai 00.00 untuk absen setelah kerja jika telat maka karyawan dianggap tidak hadir. Semua karyawan panen merasa bahwa ketertiban ini memang harus ditaati karena jika tidak itu akan membuat mereka rugi baik dari aturan kehadiran, pekerjaan dan lain sebagainya. Perusahaan juga harus mentaati ketertiban tidak hanya karyawannya, seperti tepat waktu dalam pembagian gaji, adil dalam pemberian tugas, dan lain sebagainya. Setiap paginya saat apel sebelum bekerja, para supervisi dan asisten afdeling selalu mengingatkan karyawan tentang ketertiban.

Bangunan seperti perumahan dicat warna kuning dan hijau dan bangunan kantor berwarna putih tetapi untuk gudang pupuk sedikit kurang menarik karena tidak diberi cat. Alat-

alat bekerja dan bahan seperti pupuk juga racun yang berlebih setelah digunakan selalu diletakan kembali dalam gudang tetapi terdapat karyawan yang terkadang terlupa meletakkan alat yang telah digunakan ,sehingga supervisi yang akan mengembalikanya. Semua pekerja selalu menjaga keindahan lingkunganya baik di perumahan ataupun tempat bekerja dan banyak dari penghuni tempat tinggal menanam beberapa bunga di halaman untuk menambah keindahan, tetapi ada beberapa yang membiarkan sampah ditumpuk disamping rumah tidak menggunakan tempat sampah. Taman bermain disediakan dikebun ini untuk memperindah kebun juga menyenangkan anak-anak tetapi beberapa alat bermain ini dalam kondisi kurang baik. Hampir semua karyawan merasa nyaman saat melihat perumahan ataupun tempat bekerja karena terlihat bersih dan bangunan yang rapi, tetapi ada yang merasa kurang nyaman karena melihat tumpukan sampah yang diletakan disamping rumah.

Karyawan dengan atasan dikebun ini hubunganya cukup erat karena saling meghormati antara karyawan dan atasan walaupun beberapa kali ada perdebatan antara karyawan dengan atasan. Sama halnya dengan hubungan karyawan dan atasan, sesama karyawan juga cukup saling menjaga kekeluargaanya agar tidak terjadi keributan atau selisih paham walaupun terkadang ada sedikit selisih paham yang terjadi baik diperumahan ataupun tempat bekerja. Perusahaan jarang membedakan karyawan baik dari suku, ras ataupun agama karyawanya. Ketika bekerja karyawan merasa bahwa suasana terjadi dengan baik, sesama karyawan juga terkadang saling membantu pekerjaan walaupun saat bekerja ada selisih paham yang terjadi tetapi tidak sampai keributan yang besar. komunikasi yang terjadi dikebun ini terjalin cukup baik, saat waktu luang karyawan ataupun atasan berkumpul membahas suatu hal diluar pekerjaan yang membuat komunikasi mereka menjadi lancar tetapi terkadang karena perbedaan suku terutama pada bahasa membuat sedikit perbedaan pemahaman.

Kinerja Karyawan Panen

Jumlah pendapatan yang diterima adalah salah satu kinerja karyawan panen yang merupakan hasil penambahan upah dengan tunjangan kemudian dikurangi potongan yang didapat oleh masing-masing karyawan panen. Dapat dilihat hasil perolehan jumlah pendapatan yang diterima karyawan panen pada bulan Juli:

Tabel 2 Jumlah Pendapatan Karyawan Panen Bulan Juli

Jumlah Pendapatan/Juli	Jumlah	Presentase
Rupiah	Orang	(%)
3.141.218 - 3.849.714	4	13,33
3.849.715 - 4.558.211	19	63,33
4.558.212 - 5.266.706	7	23,33
Total	30	100%

Sumber: Data Primer (2024)

Dapat dilihat pada tabel 2, bahwa jumlah pendapatan tertinggi yang diterima oleh karyawan panen adalah rentang Rp. 4.558.212 – Rp. 5.266.706 berjumlah 7 orang dengan presentase 23,33 %. Sedangkan jumlah pendapatan terendah yang diterima adalah rentang Rp. 3.141.218 – Rp. 3.849.714 berjumlah 4 orang dengan presentase 13,33 %. Jumlah pendapatan terbanyak yang diterima karyawan panen adalah rentang Rp. 3.849.715 – Rp. 4.558.211 berjumlah 19 orang dengan presentase 63,33 %. Jumlah pendapatan inilah yang didapat tiap bulan oleh karyawan panen dari hasil kerjanya. Semakin giat karyawan panen dalam melakukan pekerjaannya, maka akan semakin besar jumlah Pendapatan yang akan didapat.

Pengaruh Lama Bekerja, Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Usia Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Panen

Untuk mengetahui pengaruh lama bekerja, fasilitas kerja, lingkungan kerja, usia dan pendidikan terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan pengujian data yaitu dengan menggunakan Analisis regresi linear berganda, Uji-F, Uji-T, Dan Uji koefisien determinasi (R²).

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Data	Hasil Uji
Koefisien regresi linear berganda	$Y = 3049746,431 + 21203,135 x_1 + 59440,856 x_2 + 22527,711 x_3 - 3834,224 x_4 - 4850,713 x_5 + e$
Uji F	,000b (sig)
Uji T	x1 (,030) sig, x2 (,000) sig, x3 (,024) sig, x4 (,404) tidak sig dan x5 (,494) tidak sig
Uji Koefisien Determinasi	0,951 atau 95,1 %

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Hasil dari persamaan regresi linear berganda ini adalah :

$$Y = 3049746,431 + 21203,135 x_1 + 59440,856 x_2 + 22527,711 x_3 - 3834,224 x_4 - 4850,713 x_5 + e$$

Yang memiliki arti :

Nilai Konstanta α = Sebesar 3049746,431 yang berarti jika tidak terdapat variabel lama bekerja, fasilitas kerja, lingkungan kerja, usia dan pendidikan maka nilai dari variabel kinerja karyawan panen sebesar 3049746,431.

2 Nilai koefisien b_1 = sebesar 21203,135 yang berarti setiap kenaikan 1% dari lama bekerja maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan panen sebesar 21203,135. peningkatan ini terjadi karena semakin lama seseorang bekerja, semakin terbiasa dan terampil dalam melakukan tugasnya. Pengalaman ini meningkatkan efisiensi dan produktifitas karyawan panen.

27 Nilai Koefisien b_2 = Sebesar 59440,856 yang berarti setiap kenaikan 1% dari fasilitas kerja maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan panen sebesar 59440,856. Peningkatan ini terjadi jika fasilitas kerja seperti peralatan kerja, alat pelindung diri, jalan, jembatan, perumahan dan tempat ibadah terus ditingkatkan kelayakan, kecanggihan dan kelengkapannya maka akan meningkatkan kinerja karyawan panen.

2 Nilai Koefisien b_3 = Sebesar 22527,711 yang berarti setiap kenaikan 1% dari lingkungan kerja maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan panen sebesar 22527,711. Peningkatan ini terjadi jika lingkungan kerja seperti keamanan, kebersihan, ketertiban, keindahan dan kekeluargaan terus ditingkatkan penjagaan, peraturan, kenyamanan dan keharmonisannya maka akan meningkatkan kinerja karyawan panen.

2 Nilai koefisien b_4 = sebesar - 3834,224 yang berarti setiap kenaikan 1% dari usia maka akan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan panen sebesar - 3834,224. Perbedaan arah ini dikarenakan semakin bertambah usia karyawan akan menurunkan kinerja karyawan panen terutama mendekati umur pensiun.

2 Nilai koefisien b_5 = sebesar - 4850,713 yang berarti setiap kenaikan 1 % dari pendidikan maka akan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan panen sebesar - 4850,713. Perbedaan arah ini dikarenakan Pekerjaan panen tidak memerlukan tingkat pendidikan tinggi. Karyawan yang memiliki pendidikan lebih tinggi mungkin tidak merasa termotivasi, karena pekerjaannya tidak sesuai ekspektasi.

29 Berdasarkan pada tabel maka diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh dari hasil uji yaitu sebesar 0,951 atau 95,1 % . Hal ini dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan panen dipengaruhi variabel lama bekerja, fasilitas kerja, lingkungan kerja, usia dan pendidikan sebesar 95,1 %. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini sebesar 4,9 %.

17 Berdasarkan hasil dari analisis menggunakan Uji-F maka dapat diketahui nilai signifikansi (sig) yaitu 0,000 < 0,05, sehingga H_a diterima sedangkan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa

variabel lama bekerja, fasilitas kerja, lingkungan kerja, usia dan pendidikan (terikat) memiliki pengaruh nyata atau bersama sama terhadap variabel kinerja karyawan panen (bebas).

8 Berdasarkan hasil dari analisis menggunakan Uji-T maka dapat diketahui terdapat pengaruh positif dan signifikansi variabel lama bekerja terhadap kinerja karyawan panen dengan tingkat signifikansi $0,030 < 0,05$ sehingga diperoleh hasil H_a diterima dan H_o ditolak, terdapat pengaruh positif dan signifikansi variabel fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan panen dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, terdapat pengaruh positif dan signifikansi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan panen dengan tingkat signifikansi $0,024 > 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikansi variabel usia terhadap kinerja karyawan panen dengan tingkat signifikansi $0,404 > 0,05$ sehingga H_a ditolak dan H_o diterima, terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikansi variabel pendidikan terhadap kinerja karyawan panen dengan tingkat signifikansi $0,494 < 0,05$ sehingga H_a ditolak dan H_o diterima.

KESIMPULAN

19 Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. Rimbun Sawit Sejahtera Kebun Kalapas, dapat diambil kesimpulan: Lama bekerja karyawan panen PT. Rimbun Sawit Sejahtera Kebun Kalapas terdapat 70% karyawan panen yang mendominasi dengan lama bekerja 5 – 9 tahun disusul 20% lama bekerja 10-14 tahun kemudian persentase sebesar 6,67% karyawan yang bekerja di bawah 4 tahun dan presentase terendah sebesar 3,33% lama bekerja 15-19 tahun. Fasilitas kerja karyawan panen PT. Rimbun Sawit Sejahtera Kebun Kalapas meliputi Sarana yaitu peralatan kerja dan alat pelindung diri dikategorikan baik. Prasarana yaitu ketersediaan jalan, ketersediaan tempat tinggal atau perumahan dan ketersediaan tempat ibadah yang diberikan termasuk kategori baik tetapi untuk ketersediaan jembatan dikategorikan cukup. Sarana dan prasarana fasilitas kerja dikategorikan baik. Lingkungan kerja karyawan panen PT. Rimbun Sawit Sejahtera Kebun Kalapas meliputi: keamanan, kebersihan, ketertiban dikategorikan baik, tetapi keindahan dan kekeluargaan dikategorikan cukup. Lama bekerja, fasilitas kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif melalui Uji-t terhadap kinerja karyawan panen PT. Rimbun Sawit Sejahtera Kebun Kalapas. 38 Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. Rimbun Sawit Sejahtera Kebun Kalapas, dapat diambil Kesimpulan bahwa Fasilitas kerja karyawan panen PT. Rimbun Sawit Sejahtera Kebun Kalapas meliputi: peralatan kerja, alat pelindung diri, ketersediaan jalan, ketersediaan jembatan, ketersediaan tempat tinggal atau perumahan dan ketersediaan tempat ibadah yang diberikan termasuk kategori baik dan juga Lingkungan kerja karyawan panen PT. Rimbun Sawit Sejahtera Kebun Kalapas meliputi: keamanan, kebersihan, ketertiban, keindahan dan kekeluargaan termasuk kategori baik dan juga lingkungan kerja karyawan panen PT. Rimbun Sawit Sejahtera Kebun Kalapas meliputi: keamanan, kebersihan, ketertiban, keindahan dan kekeluargaan

42 termasuk kategori baik. Fasilitas kerja dan lingkungan kerja PT. Rimbun Sawit Sejahtera Kebun
41 Kalapas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan panen.

DAFTAR PUSTAKA

- Anandita Ragilseptian, Dkk. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Zam-Zam Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2.
- Dahlius, A., & Ibrahim, M. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank RiauKepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. In *Jom Fisip* (Vol. 3, Issue 2).
- Effiyaldi, Paul Karolus Pasaribu, J., Suratno, E., Kadar, M., Naibaho, R., Kumara Hati, S., & Aryati, V. (2022). Penerapan Uji Multikolinieritas Dalam Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1. <https://ejournal.unama.ac.id/index.php/jumanage>
- Febianti, A., Shulthoni, M., Masrur, M., Aris Safi, M., & Abdurrahman Wahid Pekalongan, U. K. (2023). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Umur, Jenis Kelamin, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Indonesia* (Vol. 2, Issue 1).
- Kevin Tangkuman, Bernhard Tewel, & Irvan Trang. (2015). Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo. *Jurnal Emba*, 3, 884–895.
- Maslahah Nur. (2024). *Mekanisme Perumusan Standar Nasional Indonesia* (Vol. 2, Issue 1). <https://id.linkedin.com/pulse/>
- Nandy, I. I., & Walangitan, M. D. (2015). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Lama Bekerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Pada Pt. Pegadaian Kanwil V Manado. *Jurnal Emba*, 984(1), 984–993.
- Nurhandayani, A. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja*. <https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil>
- Ronal, O. :, Sihaloho, D., Siregar, H., Sisingamangaraja, U., Tapanuli, X., Kunci, K., Kerja, L., & Karyawan, K. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan*.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Bappeda. In *Malikussaleh Industrial Engineering Journal* (Vol. 2, Issue 1).
- Sufiyati, A., Suwarni, E., & Anggarini, D. R. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Tedco Agri Makmur Di Lampung Tengah. In *Smart: Strategy Of Management And Accounting Through Research And Technology* (Vol. 1, Issue 1).
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9.