

**KERAGAAAN KINERJA KARYAWAN PEMELIHARAAN DI
PERKEBUNAN KELAPA SAWIT PT. LETAWA DESA MAKMUR JAYA,
KECAMATAN TIKKE RAYA, KABUPATEN PASANGKAYU, PROVINSI
SULAWESI BARAT**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

GINA EVIAN TI

20/22187/EP

**FAKULTAS PERTANIAN
INSTITUT PERTANIAN STIPER
YOGYAKARTA**

2024

**KERAGAAAN KINERJA KARYAWAN PEMELIHARAAN DI
PERKEBUNAN KELAPA SAWIT PT LETAWA DESA MAKMUR JAYA,
KECAMATAN TIKKE RAYA, KABUPATEN PASANGKAYU, PROVINSI
SULAWESI BARAT**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

GINA EVIANTI

20/22187/EP

**JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERTANIAN
FAKULTAS PERTANIAN
INSTITUT PERTANIAN STIPER
YOGYAKARTA
2024**

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**KERAGAAN KINERJA KARYAWAN PEMELIHARAAN DI
PERKEBUNAN KELAPA SAWIT PT. LETAWA DESA MAKMUR JAYA,
KECAMATAN TIKKE RAYA, KABUPATEN PASANGKAYU, PROVINSI
SULAWESI BARAT**

Disusun Oleh

GINA EVIANTI

20/ 22187/EP

Telah dipertanggungjawabkan di depan Dosen Penguji Program Studi Agribisnis,
Fakultas Pertanian, Institut Pertanian Stiper Yogyakarta

pada tanggal 20 Juni 2024

Dosen Pembimbing : Ir. Listiyani, MP

Dosen Penguji : Siwi Istiana Dinarti, S.P.,M.Sc



Mengetahui,

Dekan Fakultas Pertanian



(Ir. Samsun Tarmadja, MP.)

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi ataupun bersifat plagiatisme. Sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh pihak atau orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, 25 Juni 2024

Yang menyatakan,

(Gina Evianti)

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap rasa syukur Alhamdulillah Kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **Keragaan Kinerja Karyawan Pemeliharaan Di Perkebunan Kelapa Sawit PT Letawa Desa Makmur Jaya, Kecamatan Tikke Raya, Kabupaten Pasangkayu, Provinsi Sulawesi Barat.**

Penulis menyadari bahwa selesainya skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Orang tua penulis yang senantiasa memberikan motivasi, doa kasih sayang, pengorbanan dan perhatian yang tak henti-hentinya mengalir untuk penulis, juga memberikan dukungan baik materil dan moril dalam memfasilitasi segala kebutuhan perkuliahan sehingga penulis termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.
2. Bapak Dr. Ir. Harsawardana, M.Eng. selaku Rektor Institut Pertanian Stiper Yogyakarta.
3. Bapak Ir. Samsuri Tarmadja, M.P. selaku Dekan Fakultas Pertanian Institut Pertanian Stiper Yogyakarta.
4. Ibu Siwi Istiana Dinarti, S.P., M.Sc. selaku Ketua Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian.
5. Ibu Ir. Listiyani, MP. selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Siwi Istiana Dinarti, S.P., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing 2 atas bimbingan, saran, serta koreksi sehingga skripsi ini dapat diselesaikan oleh penulis.
6. HRD, Asisten, dan Karyawan Pemeliharaan PT. Letawa, yang telah membantu dalam proses penelitian.
7. Seluruh keluarga dan teman-teman yang telah memberikan dukungan dan motivasinya hingga skripsi ini selesai.
8. Dan seluruh pihak yang membantu dalam penulisan ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Semoga semua motivasi, semangat, ilmu untuk penulis serta doa yang diberikan mendapat imbalan dari Allah SWT sebagai amal dan ibadah. Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, oleh karena itu kritik dan saran dari berbagai pihak sangat penulis harapkan demi perbaikan-perbaikan kedepan. Penulis berharap semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan berguna bagi siapapun yang membacanya.

Yogyakarta, 25 Juni 2024

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
RINGKASAN	xi
INTISARI.....	xix
I. PENDAHULUAN	1
A.Latar Belakang	1
B.Rumusan Masalah	3
C.Tujuan Penelitian	3
D.Manfaat Penelitian	4
II. TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI.....	5
A.Tinjauan Pustaka	5
B.Landasan Teori.....	8
C.Kerangka Berpikir.....	15
D.Hipotesis.....	16
III. METODE PENELITIAN.....	17
A.Metode Dasar Penelitian	17
B.Metode Penentuan Lokasi Dan Waktu Pelaksanaan Penelitian.....	17
C.Metode Penentuan Sampel.....	17
D.Metode Pengambilan Dan Pengumpulan Data	17
E.Konseptualisasi Dan Pengukuran Variabel.....	18
F. Analisis Data Dan Pembentukan Model	19
G.Pengujian Hipotesis.....	21
IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	22
A.Sejarah Singkat Perusahaan	22
B.Lokasi Geografis Perusahaan.....	22

C. Visi dan Misi	23
D. Struktur Organisasi Perusahaan	24
V. HASIL DAN PEMBAHASAN	26
A. Karakteristik Responden	26
B. Keragaan Kinerja Karyawan PT. Letawa.....	28
C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keragaan Kinerja Tenaga Kerja Di Perkebunan Kelapa Sawit PT. Letawa	41
VI. KESIMPULAN DAN SARAN	51
A. Kesimpulan	51
B. Saran.....	51
Daftar Pustaka	52
LAMPIRAN.....	54

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	26
5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia (Tahun).....	26
5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	27
5.4 Respon Responden Terhadap Indikator Faktor Internal	29
5.5 Hasil Output Karyawan Pemeliharaan	30
5.6 Absensi Karyawan Pemeliharaan.....	32
5.7 Masa Kerja Karyawan Pemeliharaan	33
5.8 Respon Responden Terhadap Indikator Faktor Eksternal.....	36
5.9 Respon Responden Terhadap Indikator Kinerja	39
5.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	42
5.11 Hasil Uji F	43
5.12 Hasil Uji t	44

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir.....	16
4.1 Struktur Organisasi Perusahaan PT. Letawa.....	25

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Kuesioner	56
2 Peta Kebun PT. Letawa.....	66
3 Hasil Tabulasi Data Responden	67
4 Hasil Penskoran Skala Likert.....	69
5 Dokumentasi Di Lapangan	71

RINGKASAN

Kelapa sawit merupakan tanaman perkebunan yang berperan penting dalam perekonomian Indonesia. Tanaman ini berasal dari Afrika Barat dan mulai diperkenalkan di Indonesia pada abad ke-19. Luas perkebunan kelapa sawit di Indonesia terus meluas seiring dengan meningkatnya permintaan global terhadap minyak kelapa sawit. Pada tahun 2022, luas areal perkebunan kelapa sawit di Indonesia mencapai sekitar 16,83 juta Ha. Tinggi produksi kelapa sawit di Indonesia tidak terlepas dari upaya peningkatan produktivitas dan efisiensi di perkebunan.

Tenaga kerja merupakan komponen kunci dalam industri perkebunan kelapa sawit di Indonesia. Buruh perkebunan berperan penting dalam menjaga produktivitas dan kualitas hasil panen, serta menjaga keamanan dan kebersihan lingkungan perkebunan. Oleh karena itu, kesejahteraan dan pemberdayaan tenaga kerja di perkebunan menjadi isu yang krusial untuk diperhatikan. Tenaga kerja di perkebunan kelapa sawit PT. Letawa terdiri dari berbagai jenis pekerjaan, seperti *Land Clearing*, pembibitan, penanaman, pemeliharaan, panen, pengolahan, transportasi dan logistik, serta administrasi dan manajemen. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab. Evaluasi terhadap kinerja karyawan pemeliharaan menjadi hal penting bagi perusahaan.

PT. Letawa merupakan anak perusahaan PT. Astra Agro Lestari (AAL) Tbk Area Sulawesi Barat yang bergerak dalam bidang kelapa sawit. Dalam meningkatkan produksi dan produktivitas, kualitas tenaga kerja pemeliharaan menjadi bagian terpenting. Tenaga kerja pria umumnya mendominasi diperkebunan, namun tidak menutup kemungkinan tenaga kerja wanita juga dapat berprestasi sama dengan pria. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui pemberian kompensasi, motivasi, dan jaminan sosial.

Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling kuota sebanyak 30 orang sampel yang merupakan 15 tenaga kerja pria pemeliharaan dan

15 tenaga kerja wanita pemeliharaan PT. Letawa. Metode digunakan dalam analisis data yaitu menggunakan deskriptif kualitatif menggunakan regresi linear berganda dengan dummy variabel. Hasil dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Keragaan kinerja adalah performa dalam tingkat pencapaian suatu pelaksana, visi dan misi organisasi yang sudah dicapai oleh karyawan. keragaan kinerja karyawan pemeliharaan dapat dilihat dari faktor internal dan faktor eksternal. Berikut tabel hasil kuesioner mengenai keragaan kinerja karyawan pemeliharaan PT. Letawa.

Tabel 1 Respon responden terhadap indikator faktor internal

No	Indikator Faktor Internal	Tenaga Kerja Pria		Tenaga Kerja Wanita	
		Skor	Ket.	Skor	Ket.
1	Kemampuan	329	SB	312	SB
2	Kedisiplinan	329	SB	321	SB
3	Komitmen	337	SB	312	SB
4	Kesehatan	343	SB	330	SB
Jumlah		1.338		1.275	
Rata-rata		334,5		318,75	

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1 diatas, hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor internal tenaga kerja pemeliharaan pria dan wanita di PT. Letawa dalam kategori sangat baik. Pada indikator kemampuan, karyawan memiliki potensi yang baik dalam menggunakan alat kerja karena diberikan pelatihan dan monitoring. Namun, output yang dihasilkan karyawan pria cenderung lebih tinggi daripada karyawan wanita karena pekerjaan pemeliharaan lebih membutuhkan kekuatan fisik.

Pada indikator kedisiplinan, karyawan pemeliharaan menunjukkan kehadiran yang sangat baik. perusahaan menerapkan aturan seperti apel pagi dan absensi untuk mendukung kedisiplinan. Karyawan juga diwajibkan menerapkan budaya perusahaan dan menggunakan alat pelindung diri secara ketat. Meskipun tingkat

absensi karyawan wanita sedikit lebih tinggi, secara keseluruhan kedisiplinan karyawan baik pria dan wanita dapat dikategorikan sangat baik.

Pada indikator komitmen karyawan PT. Letawa untuk bertahan bekerja dan berprestasi dalam memajukan perusahaan tergolong sangat baik. berdasarkan data, rata-rata masa kerja karyawan adalah kurang dari 5-10 tahun. Meskipun mayoritas karyawan tergolong baru, mereka mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik dan memberikan dampak positif bagi kinerja perusahaan. Sedangkan indikator kesehatan, PT. Letawa telah menjamin kesejahteraan karyawan melalui berbagai upaya, seperti pemeriksaan kesehatan rutin, program posyandu, dan penyediaan poliklinik kebun (POLIBUN). Perusahaan juga memberikan jaminan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, yang dapat digunakan karyawan untuk pengobatan dan perawatan di rumah sakit terdekat.

Tabel 2 Respon Responden Terhadap Faktor Eksternal

No	Indikator Faktor Eksternal	Tenaga Kerja Pria		Tenaga Kerja Wanita	
		Skor	Ket.	Skor	Ket.
1	Lingkungan Kerja	348	SB	319	SB
2	Kompensasi	338	SB	309	SB
3	Fasilitas Kerja	326	SB	297	SB
4	Gaya Kepemimpinan	308	SB	295	SB
Jumlah		1.320		1.220	
Rata-rata		330		305	

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 diatas, hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor eksternal tenaga kerja pemeliharaan pria dan wanita di PT. Letawa dalam kategori sangat baik. Pada indikator lingkungan kerja karyawan pemeliharaan pria dan wanita PT. Letawa berada dalam kategori sangat baik. Hubungan antara karyawan dan atasan baik, saling mendukung dan membantu. Pimpinan juga tidak membedakan karyawan dan memberikan penjelasan yang mudah dipahami untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik. Sedangkan pada indikator kompensasi

yang diberikan perusahaan kepada karyawan pemeliharaan pria dan wanita dalam kategori sangat baik. perusahaan memberikan kompensasi berupa premi lembur, perumahan yang layak, bus antar jemput anak sekolah, Tunjangan Hari Raya (THR), cuti setahun sekali, bonus akhir tahun, pelatihan sertifikasi, serta tunjangan beras yang mencukupi. Sehingga karyawan dapat memberikan potensi terbaiknya untuk perusahaan.

Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan PT. Letawa kepada karyawan pemeliharaan pria dan wanita berada dalam kategori sangat baik. Perusahaan menyediakan alat pelindung diri yang lengkap dan tersertifikasi, seperti helm, sepatu safety, parang, cangkul, dan garukan piringan. Perusahaan telah memfasilitasi karyawan sesuai dengan kebutuhan kerja mereka untuk mengoptimalkan hasil kerja dan meningkatkan. Sedangkan gaya kepemimpinan yang dirasakan oleh karyawan pemeliharaan pria dan wanita PT. Letawa dalam kategori sangat baik. Asisten kebun menyatakan bahwa seorang pemimpin harus membantu bawahannya dalam menyelesaikan permasalahan yang mereka hadapi. Oleh karena itu, pemimpin harus menguasai berbagai gaya kepemimpinan agar dapat menyesuaikan dengan kebutuhan setiap karyawan.

Tabel 3 Respon Responden Terhadap Kinerja

No	Indikator Kinerja	Tenaga Kerja Pria		Tenaga Kerja Wanita	
		Skor	Ket.	Skor	Ket.
1	Kualitas	325	SB	331	SB
2	Kuantitas	331	SB	331	SB
3	Tanggung Jawab	325	SB	311	SB
4	Kerja Sama	315	SB	311	SB
Jumlah		1.296		1.284	
Rata-rata		324		321	

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3 diatas, hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja tenaga kerja pemeliharaan pria dan wanita di PT. Letawa dalam kategori sangat baik. Berdasarkan kualitas kerja karyawan pemeliharaan pria dan wanita PT. Letawa berada dalam kategori sangat baik, dimana kualitas kerja karyawan diukur melalui validasi atau pengecekan langsung ke lapangan oleh asisten kebun. Hasil penilaian kualitas kerja dimasukkan ke dalam sistem digital dan dilaporkan dalam rapat mingguan.

Pada kuantitas karyawan pemeliharaan pria dan wanita PT. Letawa berada dalam kategori sangat baik. Kuantitas kerja diukur berdasarkan output yang dihasilkan, dengan norma pemeliharaan 0,6 Ha per orang. Karyawan yang tidak mencapai target kuantitas harus melunasi pekerjaan yang tertinggal. Indikator tanggung jawab karyawan pemeliharaan pria dan wanita PT. Letawa dalam kategori sangat baik. Dimana, karyawan bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan sesuai jam kerja yang ditentukan. Jika tidak mencapai target, karyawan bersedia menerima konsekuensi dengan melunasi pekerjaan yang tertinggal.

Indikator kerja sama karyawan pemeliharaan pria dan wanita PT. Letawa dikategorikan sangat baik. Dimana, karyawan saling menghormati, menghargai, dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Ketika suatu divisi membutuhkan tenaga tambahan, karyawan dari divisi lain akan dialihkan untuk membantu. Kerja sama yang baik antara karyawan sangat penting untuk mencapai kinerja yang optimal.

Berdasarkan penelitian analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui faktor -faktor yang mempengaruhi keragaan kinerja tenaga kerja pemeliharaan kelapa sawit terhadap variabel faktor internal, faktor eksternal, dan dummy variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 4 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.749	.720	4.032
a. Predictors: (Constant), Dummy_Variabel, Faktor_Internal, Faktor_Eksternal				

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4 diatas, hasil analisis data nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,720 atau 72%. Dari output tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh faktor internal dan faktor eksternal terhadap kinerja karyawan PT. Letawa adalah sebesar 72%, sedangkan sisanya yakni 28% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian.

Tabel 5 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1163.279	3	387.760	2135.544	.000 ^b
	Residual	4.721	26	.182		
	Total	1168.000	29			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Dummy_Variabel, Faktor_Internal, Faktor_Eksternal						

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5 diatas diketahui bahwa nilai signifikansi dalam uji F yaitu sebesar $< 0,000$. Oleh karena itu, nilai F hitung $0,000$

< 0,05. Artinya, variabel faktor internal (X1), variabel faktor eksternal (X2), dan variabel dummy secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Maka, persyaratan dalam analisis uji F dikatakan sudah terpenuhi.

Tabel 6 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	Ket.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.697	1.216		.032	Signifikan
	Faktor_Internal (X1)	.879	.012	1.018	.000	Signifikan
	Faktor_Eksternal (X2)	.063	.013	.072	.000	Signifikan
	Dummy_Variabel	-3.316	.178	-.266	.000	Signifikan

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa :

1. Nilai *Constant* memiliki nilai positif sebesar 5,697. Nilai positif artinya menunjukkan pengaruh searah antara variabel independen dan variabel dependen. Jika variabel independen yang meliputi Faktor Internal (X1) dan faktor eksternal (X2) bernilai 0, maka nilai faktor yang mempengaruhi keragaan kinerja sebesar 5,697.
2. Faktor Internal (X1) dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,879. Tanda positif artinya menunjukkan bahwa pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Sehingga jika faktor internal yang meliputi kemampuan, kedisiplinan, komitmen, dan kesehatan mengalami kenaikan satu satuan maka variabel dependen yaitu kinerja akan meningkat sebesar 0,879 dengan variabel lainnya tetap.
3. Faktor Eksternal (X2) dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,063. Tanda positif artinya menunjukkan bahwa pengaruh yang searah antara

variabel independen dan variabel dependen. Jika faktor eksternal yang meliputi lingkungan kerja, kompensasi, fasilitas kerja, dan gaya kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan maka variabel dependen kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,063 dengan variabel lainnya tetap.

4. Dummy Variabel dengan nilai koefisien regresi sebesar -3,316. Jika nilai variabel dummy di tingkatkan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar -3,316.

INTISARI

Penelitian mengenai Keragaan Kinerja Karyawan pemeliharaan perkebunan kelapa sawit ini dilaksanakan di PT. Letawa, Kecamatan Tikke Raya, Kabupaten Pasangkayu, Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian bertujuan untuk mengetahui keragaan kinerja tenaga kerja pria dan wanita di PT. Letawa, dan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keragaan kinerja tenaga kerja pria dan wanita di perkebunan kelapa sawit PT. Letawa. Metode dasar yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif kualitatif, dengan metode penentuan sampel menggunakan sampling kuota. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 15 orang karyawan pemeliharaan pria dan 15 orang karyawan pemeliharaan wanita. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer seperti wawancara dan pengisian kuisioner, sedangkan untuk data sekunder diperoleh dari perusahaan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda dengan dummy variabel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keragaan kinerja karyawan pria dan wanita di kategorikan sangat baik. namun terdapat perbedaan hasil output karyawan pemeliharaan pria dan wanita, dimana hasil output yang di peroleh pria lebih besar dibandingkan wanita. Serta faktor internal, faktor eksternal, dan dummy variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pemeliharaan PT. Letawa.

Kata Kunci : *Keragaan, Karyawan Pemeliharaan, Kinerja*