

**PEMETAAN TINGKAT KEMATANGAN DAN
KINERJA KARYAWAN DI PT SURYA RAYA
LESTARI II MAMUJU TENGAH
SULAWESI BARAT**

Vivi Damayanti¹, Tri Endar Suswatiningsih², Danang Manumono²

¹Mahasiswa Fakultas Pertanian INSTIPER

²Dosen Fakultas Pertanian INSTIPER

Jurusan Ekonomi Pertanian, Fakultas Pertanian, Instiper Yogyakarta, Jl. Nangka II,
Maguwoharjo (Ringroad Utara), Yogyakarta 55282, Indonesia

E-mail: damayantiv70@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peta tingkat kematangan karyawan, kinerja karyawan dan hubungan tingkat kematangan dengan kinerja karyawan. Metode dasar yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif Kualitatif. Metode pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling, yaitu dengan cara Sampel diambil sebanyak 30 orang karyawan panen pada tiga afdeling, 11 orang pada afdeling OA, 14 orang pada afdeling OB dan 5 orang pada afdeling OC. Hasil penelitian diperoleh bahwa Tingkat kematangan karyawan panen 96,67% berada pada tingkat sangat matang (M4) sedangkan 3,33% karyawan panen berada pada tingkat cukup matang (M3). Berdasarkan kuantitasnya 96,67 % kinerja karyawan sudah baik (melebihi basis). Berdasarkan kualitasnya juga cukup baik (jarang melakukan kesalahan-kesalahan saat pemanenan). Berdasarkan ketepatan waktu juga sudah cukup baik (jarang melakukan keterlambatan saat apel pagi maupun bekerja). Tingkat kematangan karyawan dan kinerja karyawan panen memiliki hubungan yang positif.

Kata Kunci: Tingkat kematangan karyawan, kinerja karyawan, panen

PENDAHULUAN

Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kinerja dari individu sebagai tenaga kerjanya, karena kinerja berarti hasil perilaku atau tindakan yang sejalan dari organisasi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh karyawan dan sesuai dengan harapan dari organisasi (Mathis dan Jackson, 2006). Sementara menurut Bintoro dan Daryanto (2017). Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu.

Tingkat kematangan dan Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan. Tingkat kematangan karyawan penting karena tingkat kematangan karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Hersey dan Blanchard dalam Suryadiningrum (2014), mendefinisikan bahwa kematangan kerja karyawan atau pegawai adalah kemampuan dan kemauan orang-orang untuk bertanggung jawab dalam mengarahkan perilaku mereka sendiri. Kematangan kerja karyawan ini dikaitkan dengan tugas atau pekerjaan, aktivitas, fungsi, dan peran tertentu yang perlu dilaksanakan, artinya pegawai tidak dapat dikatakan matang atau tidak matang dalam arti menyeluruh. Kinerja karyawan penting bagi perusahaan karena menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada perusahaan. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik.

Tentu saja Masing-masing karyawan yang ada di perusahaan memiliki kemauan dan kemampuan bekerja yang beragam dalam menjalankan tugas pekerjaan yang menjadi wewenang serta tanggungjawab untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga perlu dilakukan yang namanya pemetaan tingkat kematangan. Pemetaan tingkat kematangan karyawan merupakan cara untuk mengelompokkan tingkat kematangan karyawan berdasarkan kemampuan dan kemauan yang dimiliki karyawan. Pemetaan dilakukan agar mempermudah perusahaan mengetahui tingkat kematangan yang dimiliki karyawannya sehingga perusahaan dapat menentukan cara terbaik mengembangkan kemampuan dan kemauan para karyawan tersebut

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini digunakan metode deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana kinerja karyawan serta menggunakan metode deskriptif kualitatif yang dianalisa menggunakan model skala likert untuk mengetahui peta tingkat kematangan karyawan di PT. Surya Raya Lestari II. Menurut Sugiyono (2019) Metode penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variable mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *purposive sampel*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel secara sengaja dengan pertimbangan tertentu. Metode pengambilan data dengan metode wawancara, pencatatan, Kuisisioner dan observasi.

METODE ANALISIS DATA

Metode deskriptif menurut Sugiyono (2019) adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum. Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan kinerja karyawan di PT. Surya Raya Lestari II.

Menurut Sugiyono (2019), Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Didalam kuesioner yang diberi, terdapat pertanyaan yang akan di analisis dengan menggunakan model skalalikert. Tiap pilihan pada pertanyaan diberi bobot berupa nilai 5 untuk pilihan sangat setuju, lalu nilai 4 untuk pilihan sedang, dan nilai 3 untuk pilihan netral. Nilai 2 untuk pilihan tidak setuju, nilai 1 untuk pilihan sangat tidak setuju

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Tabel 5.1 Identitas Responden berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah (jiwa)	Persentase (%)
21-30	2	6,66
31-40	20	66,7
41-50	8	26,7
Total	30	100
Termuda	25	
Tertua	45	
Rata-rata	37,33	

Sumber: Data (diolah), 2022

Berdasarkan tabel 5.1 Mayoritas pemanen berumur 31- 40 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase 66%. Responden termuda berada pada umur 25 tahun sedangkan responden tertua berumur 45 tahun. Dari pengamatan yang dilakukan. Responden umumnya memiliki umur yang cukup beragam, berkisar dari 31- 40 tahun. Hal ini karena umur 31- 40 termasuk dalam usia produktif, dengan mempunyai banyak pengalaman akan menambah pengetahuan mereka sendiri walaupun secara fisik tidak semaksimal seperti waktu berumur 20 tahun. Tetapi umur tidak menjadi hambatan bagi mereka untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Tabel 5. 2 Tingkat Pendidikan Karyawan Panen

Pendidikan	Jumlah (jiwa)	Persentase (%)
SD	16	53
SMP	11	36
SMA	3	10
Jumlah	30	100

Sumber : Data Primer (Diolah), 2022

Pada Tabel 5.2 diketahui tingkat pendidikan karyawan panen terbanyak berada pada tingkat pendidikan Sekolah Dasar (SD) sebanyak 16 orang dengan persentase 53%. Hal ini karena dalam kegiatan pemanenan, pendidikan tidak terlalu berpengaruh, pemanen lebih mengandalkan tenaga (fisik). Walaupun pendidikan mereka rendah tetapi segi pengalaman mereka lebih banyak mengerti dan paham dari kita yang berpendidikan tinggi karena mereka sudah

terbiasa dengan aktivitas yang mereka jalani setiap harinya.

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data hasil penelitian, diperoleh data jenis kelamin karyawan panen di PT Surya Raya Lestari II, 100% adalah laki-laki. Hal ini karena dengan kenyataan di lapangan bahwa semua karyawan panen adalah laki-laki, memanen buah kelapa sawit adalah pekerjaan yang berat membutuhkan kekuatan tangan yang kuat dan teknik dalam memegang alat panen tersebut. Mulai dari proses memotong buah atau menurunkan buah kelapa sawit, memotong pelapah, mengutip brondolan dan menaruh buah kelapa sawit ke dalam angkong sampai membawanya menuju TPH

Tabel 5.3 Masa kerja karyawan panen

Masa Kerja (tahun)	Jumlah (jiwa)	Persentase (%)
1-5	8	26,7
6-10	18	60
11-15	4	13,3
Jumlah	30	100
Rata-rata	6,9	
Terlama	13 tahun	

Sumber : Data Primer (Diolah), 2022

Berdasarkan tabel 5.3 masa kerja pada karyawan panen terbanyak berkisar 6 sampai dengan 10 tahun dengan persentase 60%. Karyawan panen dengan masa kerja 6-10 tahun tentu saja memiliki pengalaman kerja yang jauh lebih banyak dibandingkan karyawan lainnya. Semakin banyak Pengalaman kerja akan menghasilkan sikap kerja dan keterampilan yang lebih baik dari sebelumnya.

B. Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini kinerja karyawan diukur berdasarkan 4 indikator berupa kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu menggunakan skala likert yang terdiri dari 20 pertanyaan dan analisis data primer karyawan.

1. Kinerja berdasarkan kuantitas

Berdasarkan kuantitas dapat dilihat dari hasil kerja karyawan seperti perolehan janjang, berondolan, premi dan upah premi lebih basis yang

didapatkan. Perolehan janjang mencapai basis atau melebihi dari basis.

Tabel 5. 4 Basis panen, Upah/hk, dan Upah premi/janjang

AFD	Basis/janjang	upah/hk (Rp)	upah premi/janjang (Rp)
OA	80	131.200	1.640
OB	80	131.200	1.640
OC	90	131.200	1.400

Sumber : Data Primer (Diolah) 2022

Berdasarkan tabel 5.4 dapat dilihat basis panen, Upah/hk, dan Upah premi/janjang di PT Surya Raya Lestari II. Basis panen merupakan jumlah janjang yang ditetapkan bagi seseorang tenaga potong buah maupun infield dalam menyelesaikan pekerjaan satu hari. Upah/hk merupakan upah yang didapatkan dalam satu hari kerja. Hari kerja pemanen yaitu 26 Hari Kerja. Upah premi merupakan upah yang didapatkan ketika pemanen mendapatkan janjang lebih dari basis panen.

Tabel 5. 5 Distribusi perolehan janjang pemanen

Perolehan janjang/hari (janjang)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
80-90	19	63,33
91-101	6	20
102-112	5	16,66
Total	30	100
lebih basis	29	96,66
Rata-rata	89.8	

Sumber : Data Primer (Diolah), 2022

Berdasarkan Tabel 5.5 dapat dilihat perolehan janjang/hari karyawan panen. Karyawan terbanyak memperoleh TBS (Tandan Buah Segar) 80-90 janjang dengan persentase 63,3%. Total karyawan yang mendapatkan janjang lebih dari basis panen sebanyak 29 karyawan dengan persentase 96,66 %, jika di Tonase kan perolehan TBS pemanen rata- rata dapat meperoleh 1 hingga 2 ton buah kelapa sawit per harinya dengan BJR (berat janjang rata-rata) 20 kg pada tahun tanam 2005 -2006. Karyawan panen rata-rata setiap hari mencapai basis panen yang ditentukan perusahaan. Pemanen pun tak jarang mendapat kan perolehan janjang lebih dari basis

panen (premi).

Tabel 5.6 Distribusi Perolehan Berondolan

Brondolan (kg)/hari	Jumlah (orang)	Persentase (%)
40-50	5	16,67
51-61	8	26,67
62-72	14	46,67
73-83	2	6,67
84-94	1	3,33
Total	30	100
Rata-rata	64,17	

Sumber : Data (Diolah), 2022

Berdasarkan Tabel 5.6 dapat dilihat perolehan berondolan pemanen. Kayawan panen terbanyak mendapatkan perolehan berondolan 62-72 kg dengan persentase 46,67%. Dalam sehari rata-rata karyawan panen mendapatakan brondolan sebesar 64,17 kg. Brondolan merupakan buah kelapa sawit yang lepas dari tandan buah segar kelapa sawit (TBS). Lepasnya brondolan dari TBS merupakan salah satu ciri bahwa TBS sudah matang dan siap panen. berondolan yang didapatkan pemanen diberikan harga yang sama dengan satu janjang TBS apabila berat brondolan menacapai BJR (Berat Janjang Rata-rata) sebesar 20 kg.

Tabel 5.7 Distribusi perolehan premi

Premi lebih basis/bulan	Jumlah (orang)	Persentase(%)
< Rp 500.000	20	66,67
Rp 500.000- 700.000	5	16,67
RP701.000-901.000	3	10
Rp 902.000- 1.102.000	2	6,67
Total	30	100
Rata-rata	Rp 444.982	

Sumber: Data (diolah), 2022

Berdasarkan Tabel 5.7 dapat dilihat perolehan premi lebih basis yang didapatkan pemanen. Karyawan panen terbanyak memperoleh premi kurang dari Rp 500.000 dengan persentase 66,67%. Rata-rata pemanen memperoleh premi lebih basis dalam sebulan sebanyak Rp 444.982. Semakin tinggi perolehan premi yang didapat maka semakin tinggi pula hasil upah yang

didapatkan, dikarenakan upah premi merupakan upah tambahan diluar dari upah pokok. Perolehan upah yang tinggi menjadikan pemanen termotivasi untuk meningkatkan semangat kerjanya agar selalu mendapatkan premi sehingga kinerjanya menjadi lebih baik.

Tabel 5.8 Distribusi Perolehan upah (upah pokok+upah premi)

Upah Premi Lebih Basis / bulan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
< Rp 3.000.000	3	10
Rp 3.000.000 - Rp 3.500.000	11	36,67
Rp 3.501.000 - 4.000.000	7	23,33
Rp 4.001.000 - 4.500.000	9	30
Total	30	100
Rata-rata	Rp 3.611.275	

Sumber : Data (Diolah), 2022

Berdasarkan Tabel 5.8 dapat dilihat perolehan upah premi lebih basis yang didapatkan pemanen. Karyawan panen terbanyak memperoleh Upah Rp 3.000.000-Rp 3.500.000 dengan persentase 36,67%. Rata-rata upah premi lebih basis yang didapat karyawan panen sebesar Rp 3.611.275. Upah premi lebih basis merupakan upah/hk ditambah premilebih basis. jadi upah yang didapatkan karyawan panen denganperolehan janjang melebihi basis, rata-rata mendapatkan upah sebesar Rp 3.611.275/bulan , dimana upah tersebut lebih tinggi dari UMR pada kabupaten Mamuju tengah . UMR pada kabupaten Mamuju Tengah berkisar diantar Rp 2.000.000-Rp 3.000.000.

2. Kinerja karyawan berdasarkan Kualitas

Kinerja berdasarkan kualitas karyawan panen bisa dilihat dari kualitas/kesempurnaan karyawan panen dalam menjalankan pekerjaannya. Seperti karyawan panen jarang atau tidak pernah melakukan kesalahan dalam proses pemanenan. Kinerja berdasarkan kualitas juga dapat dilihat dari kedisiplinan karyawan saat datang apel pagi pada Tabel 5.10. Untuk lebih jelasnya kinerja karyawan berdasarkan kualitas dapat dilihat padaTabel 5.9

Tabel 5.9 Distribusi jenis kesalahan pemanen

Jenis kesalahan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Menurunkan buah mentah	3	10
Tangkai panjang	2	6,7
Brondolan tinggal	-	-
Pelepah tidak disusun	-	-
TBS tidak disusun	-	-
Buah matang tidak dipanen	-	-
Tidak melakukan kesalahan	25	83,3
Total	30	100

Sumber : Data Primer (Diolah) 2022

Berdasarkan pada Tabel 5.9 dapat dilihat jumlah karyawan panen yang melakukan kesalahan saat proses pemanen. Karyawan dengan kesalahan menurunkan buah mentah sebanyak 3 orang dengan persentase 10%. Untuk saat ini kriteria buah kelapa sawit yang matang di kebun Bhadra Sukses PT. Surya raya Lestari II adalah buah sawit yang sudah brondol 8-10 butir di sekitar piringan. Untuk denda panen buah mentah yaitu 1 janjang didenda sebanyak Rp 5.000, tetapi denda ini tidak memotong gaji pokok para pemanen. Kesalahan tidak memotong tangkai TBS (Tandan Buah Segar) yang masih panjang terdapat sebanyak 2 orang dengan persentase 6,67%. Kesalahan tangkai panjang tersebut merupakan kesalahan yang dilakukan pemanen saat melakukan proses potong buah, pemanen menyisakan tangkai TBS lebih dari yang sudah ditetapkan di SOP. Untuk SOP batas tangkai TBS dikebun Bhadra Sukses PT. Surya raya Lestari II tidak boleh panjang lebih dari 2 cm. Semakin sedikit karyawan melakukan kesalahan-kesalahan pada saat melakukan pekerjaannya maka dapat dikatakan rata-rata karyawan panen kinerjanya berdasarkan kualitas sudah cukup baik.

3. Kinerja karyawan panen berdasarkan ketepatan waktu

Ketepatan Waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu pekerjaan yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk pekerjaan yang lain. Untuk ketepatan waktu penelitian dilakukan dengan melihat ketepatan waktu karyawan panen dalam berangkat bekerja dan pulang kerja.

Tabel 5. 10 Kinerja karyawan berdasarkan ketepatan waktu

Kriteria	Jumlah (orang)	Persentase (%)	Kriteria	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Terlambat datang apel pagi	5	16,67	Lupa melakukan absen pulang kerja	4	13,33
Datang tepat waktu apel pagi	25	83,33	Melakukan absen saat pulang kerja	26	86,67
Total	30	100		30	100

Sumber : Data Primer (Diolah) 2022

Kinerja karyawan panen berdasarkan ketepatan waktu dapat dilihat dari sering atau tidaknya karyawan melakukan kesalahan-kesalahan yang berhubungan dengan ketepatan waktu seperti terlambat datang apel pagi dan lupa melakukan absen saat pulang bekerja. Apel pagi karyawan panen di kebun Bhadra Sukses PT Surya raya Lesatari II dilakukan pada jam 6:30 WITA hingga selesai di samping kantor afdeling. Biasanya apel pagi berlangsung selama 10 menit. Setelah itu karyawan panen berangkat bekerja pada waktu jam 7: 00 WITA. Pengabsenan karyawan panen dilakukan setelah apel pagi dan setelah pekerjaan panen selesai atau saat pulang bekerja. Pengabsenan karyawan dilakukan dengan memakai kartu Identitas yang didalamnya terdapat barcode. Barcode tersebut akan di *scan* dari belakang menggunakan HP yang memang di khususkan untuk kegiatan pengabsenan. Setelah scand barcode, pemanen akan difoto oleh mandor panen kinerja karyawan panen berdasarkan ketepatan waktu dapat dikatakan sudah cukup baik.

C. Tingkat Kematangan Karyawan Panen di PT. Surya Raya Lestari II

1. Tingkat kematangan karyawan panen berdasarkan kemampuan

Tingkat kematangan dapat dilihat dari kemampuan seorang karyawan panen dalam menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan basis panen dan SOP yang berlaku. Kemampuan karyawan dapat dilihat secara kuantitatif dan kualitatif. Tingkat kematangan berdasarkan kemampuan secara kuantitatif dapat dilihat dari perolehan jangjang

dan tingkat kesalahan yang dilakukan pemanen dapat dilihat pada tabel 5.5 dan tabel 5.9

Secara kualitatif dapat dilihat tingkat kematangan berdasarkan kemampuan kerja karyawan pada Tabel 5.11 dan Tabel 5.12 berikut

Tabel 5.11 Tingkat kematangan karyawan panen berdasarkan kemampuan

No	Indikator	Total skor	Persentase (%)	Ket
1	Mampu memperoleh janjang melebihi basis panen yang diberikan atasan	148	96,66	Sangat baik
2	Dalam melakukan pemanenan sudah melakukan sesuai dengan SOP panen	139	92,66	Sangat baik
3	Mampu menguasai penggunaan peralatan panen yang digunakan dalam menyelesaikan kegiatan pemanenan	144	96	Sangat baik
4	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target basis panen yang diberikan atasan	143	95,33	Sangat baik
5	Mampu teliti memilih kriteria buah yang matang	142	94,66	Sangat baik
	Rata - Rata	143,2	95,06	Sangat baik

Sumber : Data Primer(diolah), 2022

Pada Tabel 5.11 Ttingkat kematangan karyawan berdasarkan kemampuan kerja, jumlah skor mampu memperoleh janjang melebihi basis panen yang diberikan atasan mendapatkan nilai sebesar 148 dengan persentase 96,66% masuk kedalam kategori sangat baik. Artinya pemanen dikatakan sudah mampu dalam memperoleh janjang melebihi target basis panen yang diberikan atasan. Dapat dilihat pada tabel 5.5 kemampuan pemanen dalam memperoleh janjang, banyak pemanen yang perolehan janjangnya melebihi basis panen. Jadi dapat dikatakan karyawan panen di PT Surya Raya Lestari II memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan melebihi target basis panen yang diberikan.

Karyawan berdasarkan kemampuan kerjanya dapat dilihat pada saat kegiatan pemanenan apakah pemanen sudah melakukannya sesuai SOP.

Karyawan panen di PT Surya Raya Lestari II setiap hari melakukan kegiatan pemanenan sudah mengikuti SOP panen seperti , mengikuti apel pagi, membawa alat panen dan memakai APD lengkap, memotong buah kelapa sawit sesuai dengan kriteria buah yang masak , menyusun pelepah pohon sawit ke gawangan mati, menyusun buah dengan rapi di TPH, dan mengutip berondolan dengan bersih baik di sekitar piringan maupun TPH.

Karyawan panen di PT Surya Raya Lestari II dinilai sudah mampu menguasai penggunaan alat-alat panen, seperti mahir dalam menggunakan egrek saat proses pemanenan dengan ketinggian pohon sawit 10- 12 meter. Karyawan telah mengikuti pelatihan karyawan panen, saat pelatihan tersebut mereka diajarkan bagaimana menggunakan egrek dan tojok yang baik sebagai alat panennya. Dengan adanya pelatihan tersebut dan seringnya mereka memakai alat panen tersebut dalam melakukan pekerjaannya membuat karyawan panen mampu menguasai alat-alat panen seperti egrek dan tojok.

Skor nilai Kemampuan kerja karyawan berdasarkan penyelesaian pekerjaan sesuai target basis panen yang diberikan atasan sebesar 143 dengan persentase 95,33% tergolong kategori sangat baik . Dapat dilihat pada tabel 5.5. Perolehan janjang karyawan panen di PT. Surya Raya Lestari II rata-rata mencapai target atau basis panen yang ditentukan perusahaan. Artinya karyawan mampu menyelesaikan target pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan oleh atasan.

Skor nilai kemampuan kerja berdasarkan ketelitian memilih buah kelapa sawit yang matang sebesar 142 dengan persentase 94,67% tergolong kategori sangat baik. Bisa dilihat pada Tabel 5.9 Kesalahan dalam memanen buah mentah yang dilakukan karyawan panen. Karyawan Yang memanen buah mentah terdapat 3 orang dari jumlah responden 30 karyawan panen, dan 3 orang tersebut masing- masing melakukan kesalahan tersebut hanya 1 kali dalam 3 bulan terakhir. Jadi dapat dikatakan bahwa karyawan panen di PT. surya raya Lestari II rata-rata memiliki ketelitian dalam memilih buah kelapa sawit yang matang.

Secara keseluruhan tingkat kematangan karyawan berdasarkan

kemampuan kerjanya memiliki rata-rata skor sebesar 143,2 dengan persentase 95,06 dan tergolong kategori sangat baik. Tingkat kematangan karyawan panen berdasarkan kemampuan kerjanya sudah sangat baik.

2. Tingkat Kematangan Karyawan Berdasarkan Kemauan Kerja

Tingkat kematangan karyawan dapat dilihat berdasarkan kemauannya dalam bekerja. Karyawan dapat dikatakan matang secara psikologisnya di suatu bidang pekerjaan, merupakan karyawan yang bertanggung jawab, memiliki komitmen, motivasi, dan memiliki keyakinan terhadap diri sendiri bahwa mereka merasa mampu melakukan pekerjaan tersebut, dan tidak membutuhkan dorongan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Untuk lebih jelasnya tingkat kematangan karyawan berdasarkan kemauan kerja dapat dilihat pada tabel 5.12

Tabel 5. 12 Tingkat kematangan Karyawan panen berdasarkan Kemauan

No	Indikator	Total skor	Persentase (%)	Ket
1	Datang tepat waktu saat melakukan pemanenan	137	91,33	Sangat baik
2	Bersemangat dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan mandor panen	140	93,33	Sangat baik
3	Selalu menyusun pelepah kelapa sawit di gawangan mati, setelah selesai melakukan pemanenan	135	90	Sangat baik
4	Berminat dan responsif terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan mandor panen	136	90,66	Sangat baik
5	Selalu mengutip berondolan dengan bersih, setelah buah dipanen	137	91,33	Sangat baik
	Rata - Rata	137	91,33	Sangat baik

Sumber : Data Primer (diolah), 2022

Pada Tabel 5.12 tingkat kematangan karyawan berdasarkan kemauan kerja di PT Surya Raya Lestari II. Dapat dilihat kemauan kerja karyawan panen. Dalam melakukan pemanenan karyawan selalu datang tepat waktu mendapat nilai skor sebesar 137 dengan persentase 91,33

tergolong dalam kategori sangat baik. Karyawan panen di PT Surya Raya Lestari II dapat dikatakan sudah memiliki kemauan kerja, dapat dilihat pada tabel 5.10 ketepatan waktu saat karyawan berangkat melakukan apel pagi dan bekerja, karyawan sangat jarang melakukan keterlambatan, dengan begitu dapat disimpulkan bahwa karyawan panen di PT Surya Raya Lestari II memiliki kemauan dalam melakukan pekerjaannya.

Jumlah skor pada kemauan kerja karyawan panen berdasarkan semangat dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan mandor panen sebesar 140 dengan persentase 93,33 tergolong kategori sangat baik. Dapat dilihat pada tabel 5.10 karyawan panen jarang melakukan keterlambatan apel pagi dalam bekerja. Dan lebih banyak karyawan panen yang perolehan janjangnya melebihi basis panen pada tabel 5.5. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa karyawan panen memiliki semangat dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan.

Kemauan kerja berdasarkan karyawan berminat dan responsif terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan mandor panen mendapat skor sebesar 136 dengan persentase 90,66%. Karyawan saat diberikan tugas menyelesaikan target basis panen yang diperintahkan mandor panen, karyawan langsung melakukan tugas tersebut tanpa mengeluh ataupun protes terhadap tugas yang diberikan, artinya karyawan berminat dan responsif dalam menyelesaikan target basis panen yang diberikan mandor panen.

Kemauan kerja berdasarkan Pemanen selalu menyusun pelepahkelapa sawit di gawangan mati setelah selesai melakukan pemanenan, mendapatkan skor 135 dengan persentase 90% masuk dalam kategori sangat baik. Kemauan kerja berdasarkan pemanen selalu mengutip berondolan dengan bersih, setelah buah dipanen mendapatkan skor 137 dengan persentase 91.33% tergolong kategori sangat baik. Jika dilihat dari kedua hasil tersebut, karyawan panen di kebun Bhadra Sukses PT. Surya Raya Lestari II memiliki kemauan kerja/ motivasi dalam dirinya untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik tanpa membuat kesalahan- kesalahan. Berdasarkan hasil dari tabel 5.12 Dapat disimpulkan karyawan panen memiliki kemauan kerja

sangat baik.

3. Pemetaan tingkat Kematangan Karyawan

Pemetaan tingkat kematangan karyawan merupakan pengelompokan karyawan berdasarkan kemampuan dan kemauan kerjanya

a. Tingkat kemampuan dan kemauan karyawan panen

Tabel 5.13 Distribusi tingkat kemampuan karyawan

Indikator	Skor	Jumlah (jiwa)	Persentase (%)	Kriteria
Tingkat Kemampuan	6-10.			Rendah
	11-15			Sedang
	16-20	2	6,66	Cukup mampu
	21-25	28	93,33	Sangat mampu
	Total	30	100	

Sumber : Data (diolah), 2022

Tabel 5.14 Distribusi tingkat kemauan karyawan

Indikator	Skor	Jumlah (jiwa)	Persentase (%)	Kriteria
Tingkat Kemauan	6-10.			rendah
	11-15			sedang
	16-20	6	20	cukup mau
	21-25	24	80	sangat mau
	Total	30	100	

Sumber : Data (diolah), 2022

b. Tingkat kematangan karyawan panen

Tabel 5. 15 Distribusi Tingkat Kematangan Karyawan Panen

Variabel	Skor	Jumlah (jiwa)	Persentase (%)	Kriteria
Tingkat Kematangan Karyawan	11-20.			M1
	21-30			M2
	31-40	1	3,33	M3
	41-50	29	96,66	M4
	Total	30	100	

Sumber : Data Primer (diolah) 2022

Berdasarkan tabel 5.15 karyawan dengan skor 31-40 terdapat 1 orang dengan persentase 3,33% masuk dalam kriteria kematangan cukupmatang. Dan karyawan dengan skor 41-50 terdapat 29 orang dengan persentase 96,67 % masuk dalam kriteria kematangan sangat matang. Jika dibuat peta dapat dilihat pada gambar 5.1

K E M A U A N	Mau	Tidak Mampu Tapi Mau M2	Mampu dan Mau M4 (skor 41-50) 29 karyawan
		Tidak Mampu dan Tidak Mau M1	Mampu tapi Tidak Mau M3 (skor 31-40) 1 karyawan
	Tidak mau		
		Tidak Mampu	Mampu

K E M A M P U A N

Gambar 5.1 Peta Tingkat kematangan Karyawan panen di kebun Bhadra Sukses PT. Surya Raya Lesatri II

Berdasarkan gambar 5.1 dapat dilihat bahwa pada kategori karyawan memiliki kematangan sangat matang (M4) dimana karyawan panen tersebut memiliki kemampuan yang tinggi dan kemauan yang tinggi terdapat 29 karyawan dengan persentase 99,66%. Mampu dan mau yang di maksud adalah karyawan yang dicirikan seperti pada tabel 5.11 dan tabel 5.12 dan karyawan dengan perolehan janjang melebihi basis panen yang ditentukan perusahaan pada tabel 5.5. Kriteria tingkat kematangan cukup matang (M3) terdapat 1 orang karyawan panen dengan persentase 3,33%, yang dimaksud dengan kematangan cukup matang yaitu karyawan memiliki kemampuan yang tinggi dengan total skor dalam melaksanakan tugas yang menjadi wewenang dan tanggungjawabnya, tetapi tidak memiliki kemauan dalam melaksanakan tugasnya dengan total skor . seperti 1 karyawan tersebut mampu mencapai basis panen tetapi

kurang memiliki kemauan atau motivasi dalam bekerja untuk mendapatkan perolehan janjang melebihi basis panen. Kurangnya kemauan atau motivasi karyawan tersebut disebabkan oleh pemindah tugas karyawan tersebut yang pada dasarnya karyawan tersebut merupakan tenaga kerja rawat yang di tugaskan melakukan pemanenan, karena saat produksi buah kelapa sawit tinggi, kebun membutuhkan tenaga kerja panen yang lebih banyak sehingga asisten menugaskan seseorang tenaga kerja rawat untuk menjadi pemanen saat produksi buah kelapa sawit tinggi.

D. Hubungan Tingkat Kematangan Karyawan dengan Kinerja Karyawan

Tabel 5.16 Hasil Uji Korelasi Tingkat kematangan dan kinerja karyawan panen

	Kematangan Karyawan	Kinerja Karyawan
Kematangan karyawan	0	0,883
Kinerja karyawan	0,883	0

Sumber : Data Primer (diolah) 2022

Keterangan : Tingkat kematangan dan kinerja karyawan signifikan pada α

5%

Hasil uji korelasi pada Tabel 5.16. menunjukkan nilai pearson correlation kematangan karyawan sebesar 0,883 dan nilai pearson correlation (r) kinerja karyawan sebesar 0,883. Bisa dilihat pada kekuatan hubungan korelasi , untuk nilai pearson correlation 0,80 sampai dengan 1 termasuk dalam korelasi sangat kuat. Tingkat kematangan dan kinerjakaryawan di PT Surya Raya Lestari II memiliki korelasi dengan kekuatan hubungan yaitu korelasi sangat kuat dan bentuk hubungannya adalah positif. Bentuk hubungan yang positif artinya semakin tinggi tingkat kematangan karyawan maka semakin tinggi juga kinerja begitupun sebaliknya. Semakin rendah tingkat kematangan karyawan maka semakin rendah juga kinerjanya. Tingkat kematangan dan kinerja karyawan berpengaruh positif karena seorang karyawan yang memiliki tingkat kematangan yang tinggi akan memberikan kemampuan dan kemauan kerja yang lebih baik

dalam segala aspek pekerjaan sehingga hasil kerja atau kinerja yang diperoleh karyawan akan tinggi, seperti karyawan panen yang memiliki kemampuan tinggi dalam menggunakan alat-alat panen dan kemampuan tinggi dalam memilih buah yang matang akan memberikan hasil kerja atau kinerja karyawan yang tinggi berupa perolehan janjang pemanen melebihi basis panen yang ditentukan perusahaan.

KESIMPULAN

1. Tingkat kematangan karyawan panen 96,67% berada pada tingkat sangat matang (M4) sedangkan 3,33% karyawan panen berada pada tingkat cukup matang (M3).
2. Berdasarkan kuantitasnya 96,67 % kinerja karyawan sudah baik (melebihi basis). Berdasarkan kualitasnya juga cukup baik (jarang melakukan kesalahan-kesalahan saat pemanenan). Berdasarkan ketepatan waktu juga sudah cukup baik (jarang melakukan keterlambatan saat apel pagi maupun bekerja). Secara keseluruhan Kinerja karyawan di PT Surya Raya Lestari II dapat dikatakan sudah cukup baik
3. Tingkat kematangan karyawan dan kinerja karyawan panen memiliki hubungan yang positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. 2019. *Panduan Penelitian Skripsi*. Institut Pertanian STIPER Yogyakarta.
- Artin, N., Roby, & Daryono. (2020). Evaluasi Kinerja Karyawan Panen Pada Produksi Kelapa Sawit Di PT. Telen Bukit Permata Estate. *Jurnal Agriment*, 5(01), 41–45. Doi : <https://www.neliti.com/publications/341169/>
- Anindita, Ardi. (2017) . Dampak Pertumbuhan Ekonomi, Jumlah Pengangguran Dan Kesejahteraan Masyarakat Terhadap Tingkat Kemiskinan Di Kabupaten Siduarjo. In seminar Nasiona ; FEB Unikama " Peningkatan Ketahanan Ekonomi Nasional Dalam rangka Menghadapi Persaingan Global. pp 130-137. Doi : <https://repository.unair.ac.id/68047/>
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan ke-1. Yogyakarta : Gava Media

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Jakarta
- Endrifelani, D. (2017). Evaluasi Kinerja Karyawan Panen Di PT. Karya Tanah Subur Desa Padang Sikabu, Kecamatan Kawai XVI Kabupaten Aceh Barat, Provinsi Nanggroe Aceh Darusalam. *Jurnal Agromast* 2 (1). Doi : <http://journal.instiperjogja.ac.id/index.php/JAI/article/view/792>
- Hasibuan, Malayu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima. Jakarta : Bumi Aksara
- Mathis, R. L. and J.H, Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Rivai, Veithzal and Mulyadi, Dedi. 2012. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Suryadiningrum, A.Y.D., Susilo, H., & Iqbal, M. (2014). Pengaruh kematangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal administrasi Bisnis* 14 (1), 1-8. Doi : <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article>
- Selfianita, S., Chair, I. M. (2021). Analisis Kualitas Dan Kuantitas Kerja Karyawan Receptionist Di Rocky Hotel Padang. *Jurnal Pariwisata Bunda* 1(2) : 2723-4770. Doi : <https://ejournal.akparbundapadang.ac.id>
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Cetakan ke-1, edisi ke-2. Alfabeta: Bandung
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Rajawali Press; Jakarta
- Widianti, R. F., Noor, M. H. and Linggi, R. K. (2018). Kinerja Pegawai Puskesmas Dalam Pelayanan Kesehatan Di Kecamatan Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Ilmu Pemerintahan* 6 (1): 185-198. Doi : <https://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id>
- Wilianto, Hendry. (2019). Pemetaan Loyalitas Karyawan PT Mitra Tritunggal Sakti. *Jurnal Agora* 7 (1). Doi : <https://publication.petra.ac.id>

