

perpus 14

skripsi_23885_sesudah semhas

 2 mar 2026-2

 CEK TURNITIN

 INSTIPER

Document Details

Submission ID**trn:oid::1:3495114914****Submission Date****Mar 2, 2026, 11:07 AM GMT+7****Download Date****Mar 2, 2026, 11:14 AM GMT+7****File Name****SKRIPSI_FULL_ALFIQRI_REV_31.docx****File Size****502.9 KB****78 Pages****18,430 Words****118,421 Characters**

9% Overall Similarity

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

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text

Top Sources

- 7%  Internet sources
- 5%  Publications
- 3%  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

- 7% Internet sources
- 5% Publications
- 3% 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	docobook.com	<1%
2	Internet	ejournal.unsrat.ac.id	<1%
3	Student papers	Universitas Putera Batam	<1%
4	Internet	repository.nobel.ac.id	<1%
5	Internet	repo.darmajaya.ac.id	<1%
6	Internet	repository.uir.ac.id	<1%
7	Internet	123dok.com	<1%
8	Internet	repository.unpas.ac.id	<1%
9	Publication	Putu Agus Billy Erlangga Arizona, I Wayan Eka Sudarmawan, Putu Dian Yuliani Pa...	<1%
10	Internet	repository.unsri.ac.id	<1%
11	Publication	Angelia Leovita, Deded Deperiky, Okta Mitra Dona. "Factors Influencing The Welf...	<1%

12	Student papers	Universitas Jambi	<1%
13	Internet	repository.uniba.ac.id	<1%
14	Internet	vdocuments.mx	<1%
15	Internet	www.scribd.com	<1%
16	Publication	Shinta Nadila, Wan Dian Safina, Toni Hidayat, Adrial Falahi. "PENGARUH EFISIENS...	<1%
17	Internet	jptam.org	<1%
18	Internet	repositori.unibos.ac.id	<1%
19	Internet	mafiadoc.com	<1%
20	Internet	lib.ibs.ac.id	<1%
21	Internet	eprints.instiperjogja.ac.id	<1%
22	Internet	indojurnal.com	<1%
23	Internet	repository.umsu.ac.id	<1%
24	Internet	repository.usu.ac.id	<1%
25	Student papers	Universitas Diponegoro	<1%

26	Internet	repository.uin-suska.ac.id	<1%
27	Internet	repository.usd.ac.id	<1%
28	Student papers	Universitas International Batam	<1%
29	Internet	repository.ub.ac.id	<1%
30	Internet	www.e-journal.trisakti.ac.id	<1%
31	Publication	Muhammad Ragil Ardiansyah, Didan Achmad Aditya, Raden Dzakwan Zhafar, Ah...	<1%
32	Student papers	Sriwijaya University	<1%
33	Internet	ejournal.uika-bogor.ac.id	<1%
34	Internet	repository.undaris.ac.id:8080	<1%
35	Student papers	Abdullah Gul University	<1%
36	Publication	Maudy Rahma Deanti, Rony Edward Utama. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepua...	<1%
37	Student papers	Universitas Raharja	<1%
38	Publication	Yosia Margaretha Ghani, Riswan Riswan. "Pengaruh Arus Kas Operasi, Pajak Tang...	<1%
39	Internet	permana.upstegal.ac.id	<1%

40	Internet	repository.itbwigalumajang.ac.id	<1%
41	Student papers	Konsorsium PTS Indonesia - Small Campus II	<1%
42	Internet	repositori.uin-alaudidin.ac.id	<1%
43	Internet	www.walhiriau.or.id	<1%
44	Publication	Adilza Attin, Eja Armaz Hardi, Muthmainnah Muthmainnah. "Pengaruh Pengetah...	<1%
45	Publication	Agus Suharyanto. "Pengaruh Efisiensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karya...	<1%
46	Internet	pt.scribd.com	<1%
47	Internet	teewanjournal.com	<1%
48	Internet	www.neliti.com	<1%
49	Publication	Refiza Gita Duana, Gurawan Dayona Ismail. "Pengaruh Pengembangan Karir, Lin...	<1%
50	Internet	digilibadmin.unismuh.ac.id	<1%
51	Internet	docplayer.info	<1%
52	Internet	es.scribd.com	<1%
53	Internet	indopediajurnal.my.id	<1%

54	Internet	issuu.com	<1%
55	Internet	jurnal.feb-umi.id	<1%
56	Publication	Fathurachman. "PENGARUH KOMPENSASI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP K...	<1%
57	Publication	Naili Nur Arifah Wahidah, Diyah Probowulan, Achmad Syahfruddin Zulkarnaenni. ...	<1%
58	Publication	Silvia Sari, Elly Rahmalia Sunandi. "Pengaruh Struktur Modal, Leverage dan Envir...	<1%
59	Publication	Yunika Komalasari, Ade Mubarak. "Work-Life Integration VS Work-Life Balance: D...	<1%
60	Internet	ejournal.uigm.ac.id	<1%
61	Internet	ejournal.upi.edu	<1%
62	Internet	ktikebidanancom.wordpress.com	<1%
63	Internet	repositori.uma.ac.id	<1%
64	Internet	repositori.umsu.ac.id	<1%
65	Internet	repository.stienobel-indonesia.ac.id	<1%
66	Internet	repository.teknokrat.ac.id	<1%
67	Internet	repository.uinsaizu.ac.id	<1%

68	Internet	repository.unissula.ac.id	<1%
69	Internet	sugelipolitikus.wordpress.com	<1%
70	Internet	www.jurnal.usahidsolo.ac.id	<1%
71	Publication	Alfiani Rosyadah. "PENGARUH KEDISIPLINAN, KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGAN...	<1%
72	Publication	Dasep Suryanto. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Ki...	<1%
73	Student papers	Rose-Hulman Institute of Technology	<1%
74	Publication	Suradi Suradi, Andrie Andrie, Muh. Rizal Reskiadi, Rafsanjani Rafsanjani. "Penera...	<1%
75	Internet	adaytimeh.blogspot.com	<1%
76	Internet	core.ac.uk	<1%
77	Internet	digilib.unimed.ac.id	<1%
78	Internet	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id	<1%
79	Internet	eprints.pancabudi.ac.id	<1%
80	Internet	eprints.umm.ac.id	<1%
81	Internet	eprints.ums.ac.id	<1%

82	Internet	eprints.unimudasorong.ac.id	<1%
83	Internet	eprints.unmas.ac.id	<1%
84	Internet	eprints.walisongo.ac.id	<1%
85	Internet	etheses.iainponorogo.ac.id	<1%
86	Internet	garudacyber.co.id	<1%
87	Internet	id.123dok.com	<1%
88	Internet	lovelycimutz.wordpress.com	<1%
89	Internet	muhammadfahdi.wordpress.com	<1%
90	Internet	repository.uinjkt.ac.id	<1%
91	Internet	repository.upi.edu	<1%
92	Internet	text-id.123dok.com	<1%
93	Internet	www.researchgate.net	<1%
94	Publication	Dinda Nur Aisyah, Ida Bagus Cempena. "Pengaruh Service Quality, Social Media ...	<1%
95	Publication	Evi Tri Utami, M. Najib Kasim, Muhammad Akib. "Pengaruh Social Media Marketin...	<1%

96	Publication	I Gede Cahyadi Putra, I Ketut Sunarwijaya, Ni Wayan Aristiana Wati. "KETEPATAN ...	<1%
97	Publication	Rizki Putri Amelia, Reflianto Reflianto, Murni Astuti, Indra Saputra. "Pengaruh Ga...	<1%
98	Publication	Siti Nurhalizah, Nurvi Oktiani. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Ki...	<1%
99	Internet	eprints.iain-surakarta.ac.id	<1%

51

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kelapa sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.) secara luas diidentifikasi memiliki pusat asal di kawasan Afrika Barat, dengan Nigeria kerap disebut sebagai lokasi domestikasi utamanya. Meskipun demikian, sejumlah kajian alternatif mengemukakan kemungkinan keterkaitan dengan Amerika Selatan, khususnya Brasil, yang didasarkan pada tingginya variasi genetik dan keragaman spesies yang teridentifikasi di wilayah tersebut. Perbedaan pandangan ini mencerminkan kompleksitas penelusuran asal-usul tanaman tropis yang telah mengalami penyebaran lintas benua dalam kurun waktu panjang.

Terlepas dari perdebatan mengenai pusat asalnya, kelapa sawit menunjukkan kapasitas adaptasi ekologis yang sangat tinggi. Fenomena ini tercermin dari performa pertumbuhan dan produktivitas yang justru lebih optimal di luar wilayah asalnya. Negara-negara di kawasan Asia Tenggara seperti Malaysia, Indonesia, Thailand, serta Papua Nugini memperlihatkan tingkat hasil per hektar yang melampaui capaian di Afrika Barat, yang mengindikasikan adanya interaksi antara faktor lingkungan, praktik budidaya, dan seleksi varietas yang mendukung peningkatan produktivitas (Aprilia, 2020).

Secara tradisional, perkebunan telah memainkan peran penting dalam pola kepemilikan tanah di Indonesia dan juga memainkan peran yang signifikan dalam menggerakkan perekonomian nasional. Dalam konteks ini, kelapa sawit, yang memiliki nilai ekonomi yang tinggi, semakin menjadi pemimpin ekspor utama. Namun, skala produksi menunjukkan hegemoni komoditas ini. Itu juga melibatkan ekonomi nasional secara keseluruhan. Pada tingkat lokal, keberadaan area perkebunan kelapa sawit memiliki dampak ekonomi yang signifikan. Bertambahnya pekerjaan, peningkatan kelas rumah tangga, dan peningkatan akses masyarakat terhadap perawatan kesehatan dan pendidikan semuanya berkorelasi dengan munculnya wilayah ini (Riyono, 2022). Oleh karena itu, area ini bukan hanya tempat

6

produksi tetapi juga pusat pembangunan. Dalam praktik operasionalnya, kinerja perusahaan perkebunan tidak terlepas dari berbagai determinan internal. Salah satu faktor yang memiliki relevansi langsung terhadap pencapaian target organisasi adalah kinerja karyawan. Kapasitas individu dalam menjalankan tugas, tingkat produktivitas, serta konsistensi terhadap standar kerja menjadi elemen krusial yang secara kolektif memengaruhi efektivitas organisasi.

Kinerja karyawan sangat menentukan efisiensi dan efektivitas proses produksi organisasi. Kapasitas seseorang untuk memenuhi standar kerja yang ditetapkan akan berdampak langsung pada pencapaian tujuan produksi dan konsistensi produktivitas organisasi. Selain itu, kinerja karyawan yang tidak sesuai harapan bisa menghalangi tercapainya tujuan perusahaan dan menurunkan daya saing. Kinerja karyawan berbeda-beda, dan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berhubungan. Misalnya, dari sisi mental, seperti keinginan untuk berusaha, yang bisa berlawanan dengan faktor-faktor lain seperti gaji dan bonus. Contoh lainnya, faktor fisik seperti kondisi kerja, kesempatan pelatihan, dan standar yang ditetapkan juga berpengaruh besar pada kemampuan kerja karyawan. Selain hal-hal tersebut, pengalaman kerja dan tingkat kesesuaian antara penempatan pekerja dengan kompetensi dan keterampilan mereka merupakan faktor penting dalam mengoptimalkan kinerja setiap karyawan (Tambunan dkk, 2019).

Kawasan empiris pada sektor perkebunan kelapa sawit menunjukkan bukti empiris bahwa mengelola sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya perusahaan, menumbuhkan positif sikap kerja dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Temuan yang disampaikan oleh Kusmiati dkk., (2023) kondisi kerja dan kualitas praktik manajerial berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan di perusahaan perkebunan kelapa sawit. Hubungan ini menunjukkan bahwa kualitas manajemen sumber daya manusia berimplikasi positif pada setiap lapisan psikologi karyawan dan produktivitas karyawan. Dengan mempelajari

berbagai penelitian yang ada, dapat ditentukan bahwa kualitas manajemen sumber daya manusia menjadi penentu produktivitas karyawan. Sebuah pendekatan manajerial yang lebih banyak memperhatikan kondisi lingkungan kerja serta lebih banyak mengakomodasi kebutuhan-kebutuhan karyawan, akan dapat mendorong peningkatan partisipasi dan kinerja.

Transformasi dunia kerja dalam beberapa dasawarsa terakhir, turut memengaruhi komposisi demografis lembaga layanan beberapa bidang, dengan mengacu pada meningkatnya perbandingan pegawai dari kalangan generasi milenial. Yang dimaksud dengan Gen Y dalam laporan Beresford Research (2025) adalah individu yang lahir dalam rentang tahun 1981-1996. Kelompok ini tumbuh dalam konteks percepatan perkembangan teknologi informasi dan digital, yang secara tidak langsung membentuk pola pikir, preferensi kerja, serta cara mereka berinteraksi dalam lingkungan profesional (Zis dkk, 2021). Beberapa karakteristik gen Y yang paling baik adalah di atas generasi sebelumnya dalam hal adaptasi, kreativitas, dan keterampilan dalam penggunaan teknologi. Perhatikan juga ciri yang mulai nampak pada pengembangan karir yang seringkali menyangkut usaha menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Dengan cara ini, menekankan harapan individu dalam organisasi, serta berimplikasi kepada cara-cara manajerial yang diperlukan dalam pengelolaan kinerja pegawai dari berbagai generasi.

Perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi yang terjadi seiring dengan berkembangnya generasi milenial memengaruhi pola kerja dan sikap mereka, yang berbeda dengan generasi sebelumnya. Paparan terhadap lingkungan yang penuh inovasi dan informasi cepat membantu membentuk karakter individu yang lebih berpendidikan, percaya diri, dan mampu beradaptasi dengan situasi kerja yang dinamis. Dalam organisasi, karakter ini bisa menjadi keuntungan strategis untuk mendorong produktivitas dan meningkatkan daya saing perusahaan, terutama di tengah transformasi global dan era Industri 4.0 (Muliawati & Frianto, 2020). Namun, perbedaan karakteristik antar generasi juga menimbulkan tantangan manajerial.

Organisasi perlu memperbaiki pengelolaan sumber daya manusianya dengan menempatkan orang pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya dan memaksimalkan pengalaman kerjanya.

Dalam organisasi modern, sumber daya manusia tidak hanya dianggap sebagai faktor produksi, tetapi juga sebagai aset strategis yang penting untuk perkembangan dan keberlanjutan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan organisasi, karena hasil kerja, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, mencerminkan seberapa efektif tugas yang dilaksanakan. Dalam hal ini, efektivitas kinerja sangat bergantung pada penempatan karyawan yang tepat, sesuai dengan pendidikan, keterampilan, dan kompetensi mereka (Sundawa dkk, 2019).

Penempatan kerja adalah proses menempatkan karyawan untuk posisi tertentu dengan mempertimbangkan apakah karakteristik mereka dan kebutuhan pekerjaan cocok dengan pekerjaan tersebut. Sedarmayanti (2009), setuju dengan gagasan ini, yang menekankan bahwa keseimbangan antara efisiensi organisasi dan prinsip keadilan dalam penempatan sangat penting agar karyawan dapat melakukan pekerjaan terbaik mereka. Meskipun penempatan yang tepat penting, itu tidak selalu menjamin kinerja terbaik. Pengalaman kerja juga merupakan faktor yang berpengaruh; ini karena pengalaman ini membantu karyawan memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang pekerjaan dan meningkatkan kemampuan mereka untuk menyesuaikan diri dengan kesulitan saat ini (Paais, 2020).

Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh interaksi antara kapasitas pribadi, kesesuaian posisi, dan pengalaman yang dimiliki. Dalam kenyataannya, sering kali terjadi ketidaksesuaian antara posisi yang ditempati dengan latar belakang pendidikan atau keterampilan, serta perbedaan besar dalam pengalaman kerja antar karyawan. Pengalaman dan penempatan kerja sebagai faktor mempengaruhi kinerja karyawan memang harus dieksplorasi lebih mendalam. Hal ini tampak dari data di lapangan, di mana sebagian karyawan belum sepenuhnya memahami dan masih memerlukan waktu

untuk beradaptasi terhadap tuntutan pekerjaan dan memahami sepenuhnya tanggung jawab mereka.

Sejumlah studi empiris mengonfirmasi bahwa penempatan kerja memiliki keterkaitan yang signifikan dengan kinerja karyawan, terutama ketika proses penugasan dilakukan dengan mempertimbangkan kesesuaian antara kompetensi individu dan tuntutan pekerjaan (Setiawan & Bagia, 2021). Kesesuaian antara penempatan kerja dan kompetensi karyawan membantu mengurangi kesenjangan antara kemampuan karyawan dan harapan organisasi, yang pada akhirnya mendukung kinerja yang lebih baik. Di sisi lain, pengalaman kerja juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan bertambahnya pengalaman, individu biasanya mengembangkan pemahaman yang lebih luas tentang pekerjaan dan keterampilan teknis yang semakin tajam dalam melaksanakan tugas (Purwaningsih dkk, 2020). Temuan ini diperkuat oleh kajian empiris lain yang menunjukkan bahwa interaksi antara tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan penempatan kerja membentuk fondasi penting dalam menentukan variasi kinerja karyawan. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada aspek struktural dan individual tanpa mengintegrasikan dimensi generasional sebagai variabel analisis. Padahal, karakteristik generasi berpotensi memoderasi atau bahkan mengubah pola hubungan antara penempatan kerja, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan. Ketiadaan perspektif ini menunjukkan adanya ruang kajian yang masih terbuka, khususnya dalam memahami bagaimana faktor-faktor tersebut beroperasi pada kelompok generasi tertentu (Sari dkk, 2024).

Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut masih dilakukan pada sektor non-agribisnis dan belum secara khusus membahas karakteristik karyawan berdasarkan kelompok generasi. Padahal, penelitian yang mengkaji penempatan kerja dalam konteks karyawan generasi milenial menunjukkan bahwa karakteristik generasi ini memiliki pengaruh terhadap sikap dan hasil kerja karyawan, meskipun fokus penelitian tersebut masih terbatas pada aspek kepuasan kerja dan belum mengaitkannya secara

langsung dengan kinerja karyawan (Elkrima dkk, 2025). Namun demikian, penelitian yang menguji secara bersamaan pengaruh penempatan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan generasi milenial di sektor perkebunan kelapa sawit masih terbatas, sehingga temuan lintas sektor belum sepenuhnya dapat digeneralisasi. Berdasarkan batasan penelitian sebelumnya, penelitian ini mencoba untuk mengidentifikasi kekurangan data empiris yang belum ada dalam literatur. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan memberikan kontribusi praktis kepada perusahaan agribisnis perkebunan, dalam hal ini, menyangkut perumusan strategi pengelolaan tenaga kerja yang lebih adaptif dan selaras dengan karakteristik karyawan.

PT Salim Ivomas Pratama Tbk, yang merupakan salah satu perkebunan kelapa sawit terbesar di Indonesia, dipilih sebagai tempat penelitian karena mempekerjakan berbagai generasi, termasuk generasi milenial. Dengan skala operasi yang besar dan lokasi perkebunan yang tersebar, perusahaan ini kesulitan dalam mengelola sumber daya manusia. Masalah mengenai penempatan kerja dan juga pengalaman kerja itu sebenarnya masih ada sampai sekarang, padahal sistem manajemen SDM yang baik sudah dijalankan oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan seharusnya perlu mengambil sebuah pendekatan yang lebih fleksibel lagi agar bisa menyesuaikan dengan kondisi di lapangan dan tenaga kerja yang beragam jenisnya. Lokasi ini merupakan tempat yang sangat tepat sekali untuk kita melihat bagaimana hal-hal seperti pengalaman dan penempatan kerja itu memberikan pengaruh pada kinerja dari para karyawan.

Jadi, kalau melihat dari semua penjelasan yang sudah dituliskan di atas, maka penelitian ini mau dibuat untuk menguji secara nyata tentang bagaimana pengaruh dari penempatan kerja dan juga pengalaman kerja buat kinerja para karyawan milenial di sektor kebun sawit. Fokus penelitian ini memang sengaja diarahkan supaya bisa dapat pemahaman yang lebih luas lagi soal bagaimana penempatan yang pas dan pengalaman yang terkumpul itu punya pengaruh ke hasil kerja masing-masing orang di sana. Secara

praktik, hasil penelitian ini nantinya diharapkan bisa jadi bahan buat perusahaan dalam bikin aturan atau kebijakan mengelola orang-orangnya supaya lebih benar lagi, terutama dalam urusan menempatkan karyawan. Lalu untuk bagian akademiknya, penelitian ini mungkin bisa menambah daftar bacaan manajemen SDM di bidang sawit dengan membawa-bawa ciri-ciri generasi milenial di dalam pembahasannya. Maka dari itu, penelitian ini akhirnya diberi judul: Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial pada Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit.

B. Rumusan Masalah

Penelitian ini dirancang untuk memperjelas fokus kajian agar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja dalam kinerja karyawan millennial di PT. Salim Ivomas Kebun Kayangan?
2. Bagaimana pengaruh penempatan kerja dalam kinerja karyawan millennial di PT. Salim Ivomas Kebun Kayangan?
3. Bagaimana pengaruh yang signifikan antara pengalaman dan penempatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan millennial di PT. Salim Ivomas Kebun Kayangan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja dalam kinerja karyawan millennial di PT. Salim Ivomas Kebun Kayangan.
2. Untuk menganalisis pengaruh penempatan kerja dalam kinerja karyawan millennial di PT. Salim Ivomas Kebun Kayangan.
3. Untuk menganalisis pengaruh yang signifikan antara pengalaman dan penempatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan millennial di PT. Salim Ivomas Kebun Kayangan.

34

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi, baik secara akademik maupun praktis, bagi pihak terkait.

1. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini, peneliti jadi punya kesempatan untuk mempelajari secara lebih dalam lagi mengenai bagaimana teori manajemen sumber daya manusia itu diterapkan di perusahaan perkebunan kelapa sawit yang sebenarnya. Dengan melakukan proses penelitian ini, maka pemahaman tentang hubungan penempatan kerja, pengalaman kerja, dan juga kinerja dari karyawan generasi milenial bisa dipahami secara lebih luas lagi berdasarkan hasil data yang nyata di lapangan. Selain dari hal itu, kegiatan dalam meneliti ini juga dirasa sangat membantu peneliti sekali terutama dalam melatih kemampuan untuk menganalisis suatu masalah dan juga melatih cara menulis karya ilmiah dengan benar.

10

2. Bagi Pembaca

Diharapkan dengan adanya penelitian ini, maka pemahaman mengenai bagaimana praktik pengelolaan sumber daya manusia itu dilakukan bisa menjadi lebih luas lagi, terutama mengenai peran yang sangat strategis dari penempatan kerja dan juga pengalaman kerja dalam membentuk kinerja dari para karyawan.

78

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Generasi Milenial

Generasi milenial (Generasi Y) adalah kelompok yang lahir pada periode 1981–1996 (Tulung dkk, 2019). Generasi ini dikenal karena tumbuh di tengah kemajuan teknologi yang sangat pesat, terutama dalam hal digitalisasi dan media sosial. Generasi milenial kerap dikaitkan dengan kecenderungan terhadap kecepatan dan efisiensi dalam berbagai aspek kehidupan, yang tidak terlepas dari intensitas interaksi mereka dengan perkembangan teknologi digital. Lingkungan yang serba cepat seperti itu memang pada akhirnya membentuk sebuah preferensi tersendiri terhadap proses-proses yang sifatnya praktis dan juga respons yang serba instan. Dan hal tersebut secara tidak langsung juga ikut memengaruhi bagaimana pola pikir maupun perilaku mereka saat bekerja di lapangan. Jadi, pengaruh lingkungan ini memang sangat terasa sekali dalam membentuk karakteristik kerja mereka yang ingin segalanya serba cepat.

Di samping itu, karakter dari generasi ini memang ditandai dengan adanya tingkat kreativitas yang bisa dibilang relatif tinggi dan mereka juga punya kemampuan adaptasi yang baik terhadap arus informasi yang sangat dinamis sekali. Dan juga, mereka cenderung memiliki sebuah pandangan mengenai masalah ekonomi maupun politik yang jauh lebih terbuka kalau dibandingkan dengan generasi-generasi yang sebelumnya. Selain itu, keterhubungan yang sangat kuat sekali dengan teknologi itu sudah menjadi ciri yang dominan juga bagi mereka, yang mana dalam melakukan berbagai macam aktivitasnya, mulai dari urusan komunikasi, lalu pekerjaan, sampai ke hiburan, semuanya sudah terintegrasi masuk ke dalam ekosistem digital yang memang didukung oleh penggunaan dari perangkat bergerak, terutama sekali seperti ponsel pintar. (Arif, 2021).

Sejalan dengan hal tersebut, Tulung dkk. (2019) ada disoroti mengenai bagaimana generasi milenial itu mengembangkan sebuah pola pembelajaran yang memang semakin lama semakin berbasis pada

teknologi. Hal ini sendiri bisa ditandai dengan adanya kemampuan mereka dalam mengakses dan juga memproses berbagai informasi secara sangat cepat sekali lewat bantuan media digital maupun jaringan internet yang ada sekarang. Pola ini berimplikasi pada cara mereka memperoleh pengetahuan sekaligus memengaruhi pendekatan yang diperlukan dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan kerja.

Karakteristik dari generasi milenial ini memang tidak bisa dipisahkan begitu saja dari adanya konteks perkembangan teknologi yang sangat pesat sekali serta dinamika dari perubahan sosial global yang ikut membentuk pola pikir dan juga orientasi hidup mereka masing-masing. Adanya paparan terhadap lingkungan digital sejak mereka masih di fase perkembangan awal ternyata memberikan kontribusi pada terbentuknya sebuah preferensi kerja yang lebih menekankan pada kemandirian, lalu fleksibilitas, dan juga keseimbangan antara urusan kehidupan profesional dengan personal. Selain dari itu, generasi ini juga menunjukkan adanya sebuah kecenderungan yang kuat sekali terhadap nilai-nilai seperti kesetaraan, keberagaman, dan juga kreativitas, baik itu di dalam konteks pekerjaan maupun dalam interaksi sosial mereka. Orientasi tersebut juga tercermin dari tingkat keterhubungan digital yang memang tinggi, serta kemampuan dalam beradaptasi yang cepat terhadap adanya inovasi teknologi, dan juga pola pikir yang sebenarnya tidak cuma fokus pada pencapaian individu saja, tapi juga pada bagaimana kontribusi sosial yang lebih luas lagi. Hal ini menunjukkan bahwa generasi milenial memiliki pandangan yang lebih terbuka dan progresif dalam banyak aspek kehidupan, yang membedakan mereka dari generasi sebelumnya.

2. Karakteristik Generasi Milenial

Menurut Arif (2021), generasi milenial kerap diidentifikasi sebagai generasi digital, mengingat proses tumbuh kembangnya berlangsung bersamaan dengan akselerasi teknologi informasi. Adanya paparan yang sangat intensif sekali terhadap internet, media sosial, dan juga perangkat mobile itu sebenarnya tidak cuma membentuk pola interaksi mereka

sehari-hari saja, tapi juga ikut memengaruhi bagaimana preferensi serta orientasi mereka di dalam kehidupan profesional nantinya. Mengenai sifat-sifat dasar dari generasi ini sendiri, memang sebenarnya hal itu ditandai dengan adanya sebuah tingkat ketergantungan yang bisa dikatakan tergolong cukup tinggi sekali terhadap yang namanya teknologi. Hal tersebut juga dibarengi dengan adanya kecenderungan mereka dalam hal menempatkan masalah kebebasan individu serta fleksibilitas sebagai **suatu hal yang sangat penting sekali, baik itu** di dalam urusan bekerja atau pun saat menjalani kehidupan mereka sehari-hari. Lalu jika dilihat kembali dalam urusan memilih karier, orang-orang di generasi ini sebenarnya cenderung tidak cuma semata-mata hanya melihat pada urusan imbalan yang sifatnya keuangan saja. Akan tetapi, mereka itu justru lebih memikirkan lagi mengenai apa sebenarnya makna dari sebuah pekerjaan tersebut serta bagaimana peluang untuk mereka bisa mengembangkan diri mereka masing-masing ke depannya nanti. Selain dari itu juga, adanya sikap yang terbuka terhadap keberagaman dan juga bagaimana penerimaan terhadap ide-ide yang baru itu sudah jadi sebuah ciri yang sangat menonjol sekali, yang mana hal tersebut akhirnya tercermin dalam pola interaksi mereka, baik itu di lingkungan sosial atau pun di dalam lingkungan profesional.

Tulung dkk. (2019), mengenai generasi Y, yang mana mereka itu sebenarnya berusia antara 29 sampai ke 44 tahun, memang bisa dikatakan sangat dibentuk sekali oleh adanya **perkembangan dari teknologi digital yang ada saat ini**. Dan juga, orientasi dari para generasi milenial ini terhadap yang namanya teknologi itu sebenarnya bisa terlihat dari bagaimana seringnya mereka memakai media sosial sebagai sebuah sarana untuk berinteraksi dan sekaligus juga menjadi tempat buat membentuk identitas diri mereka masing-masing di lingkungan tersebut. Keterikatan ini tidak hanya memengaruhi pola komunikasi, tetapi juga membentuk preferensi dalam menjalani kehidupan profesional. Kalau dilihat di dalam praktiknya sendiri, sebenarnya generasi ini memang punya sebuah

kecenderungan untuk mencoba menyeimbangkan antara urusan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka sendiri, serta mereka juga menempatkan yang namanya fleksibilitas itu sebagai suatu hal yang sangat penting sekali waktu mau mengambil keputusan soal karier. Selain itu juga, adanya pola kerja yang mengedepankan kolaborasi serta kerja tim itu sudah jadi karakter yang menonjol sekali bagi mereka, yang mana hal ini sekaligus juga membedakan mereka dengan generasi yang sebelumnya yang dulu cenderung lebih suka sama struktur yang hierarkis dan juga cara kerja yang individualistik.

Kalau bicara soal karakteristik dari generasi ini sendiri, memang sebenarnya hal itu ditandai sama adanya sebuah tingkat ketergantungan yang terhitung cukup tinggi sekali terhadap yang namanya teknologi. Dan hal itu jugalah yang sebenarnya dibarengi sama adanya kecenderungan mereka dalam hal menempatkan masalah kebebasan individu serta soal fleksibilitas sebagai suatu aspek yang sangat penting sekali, baik itu di dalam hal bekerja maupun buat menjalani kehidupan sehari-hari mereka nantinya. Terus kalau mau dilihat lagi ke dalam konteks urusan pilihan karier, para kaum milenial ini sebenarnya cenderung tidak cuma cuma melihat pada urusan imbalan yang sifatnya finansial saja. Tapi sebaliknya, mereka itu justru lebih mempertimbangkan lagi mengenai apa sih makna dari sebuah pekerjaan itu serta bagaimana peluang buat mereka untuk bisa mengembangkan diri mereka masing-masing ke depannya.

B. Penelitian Terdahulu

Kalau merujuk pada apa yang ditulis sama Apriyanto & Satrio (2015) di dalam studi mereka yang judulnya adalah **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**, di sana mereka memang menemukan kalau masalah kepemimpinan dan juga motivasi kerja itu sebenarnya punya kontribusi yang sifatnya sangat signifikan sekali dan juga positif sekali terhadap bagaimana kinerja dari para karyawan tersebut nantinya.

Wulandari & Winarningsih (2016) dalam penelitian mereka yang berjudul **Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan**, hasil uji goodness of fit dengan uji F menunjukkan bahwa variabel rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kalau mau dilihat kembali berdasarkan pada hasil dari perhitungan yang sudah dilakukan itu, memang sebenarnya bisa kita ketahui kalau urusan rekrutmen, terus seleksi, dan juga masalah penempatan karyawan itu secara parsial memang punya pengaruh yang tergolong signifikan sekali terhadap bagaimana kinerja dari para karyawan tersebut nantinya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap tahapan dalam proses manajemen sumber daya manusia tersebut berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Sejalan dengan temuan tersebut, Rahmawati & Suwitho (2016), yang mana di dalam penelitian mereka yang judulnya adalah **Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan**, di situ mereka juga menemukan kalau sebenarnya kompensasi dan juga pengalaman kerja itu memang punya pengaruh yang sifatnya sangat signifikan sekali terhadap bagaimana kinerja dari para karyawan yang ada di PT Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) tersebut nantinya.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya keterkaitan yang konsisten antara penempatan kerja, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan. Gentari & Farhan (2019), misalnya, di sana mereka memang menemukan kalau yang namanya **penempatan kerja dan juga pengalaman kerja** itu punya pengaruh yang positif serta signifikan sekali terhadap prestasi kerja dari para karyawan. Temuan ini sebenarnya mau menegaskan kembali bahwa adanya kesesuaian antara posisi kerja dengan kompetensi, ditambah lagi dengan akumulasi pengalaman, memang sudah jadi faktor yang sangat penting sekali buat mendukung pencapaian kinerja yang sifatnya optimal. Terus selanjutnya, ada juga Purwaningsih dkk. (2020), yang mana mereka juga mengungkapkan kalau pengalaman kerja dan juga penempatan kerja itu sebenarnya punya hubungan yang tergolong sangat kuat sekali dengan **produktivitas karyawan** di PT Faco Global Engineering. Hal ini sebenarnya mau menunjukkan kalau

semakin tinggi pengalaman kerja dan juga semakin tepat penempatan yang dikasih, maka ya produktivitas karyawan itu sendiri cenderung bakal meningkat secara signifikan. Di sisi yang lainnya, Resmawa dkk. (2023) juga ada menyoroti soal kinerja karyawan dari generasi milenial di PT Dandelion Cantik Indonesia dengan cara meninjau faktor disiplin kerja, terus kerja tim, dan juga masalah kompensasi. Hasil dari penelitian itu pun menunjukkan kalau ketiga variabel tersebut memang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang mana kompensasi itu sendiri jadi faktor yang paling dominan sekali **di antara yang lainnya**. Dominasi **ini tidak terlepas dari** karakteristik generasi milenial yang cenderung berorientasi pada pencapaian dan imbalan finansial.

Kalau merujuk pada apa yang dilakukan sama Normillah & Rahmah (2024) dalam penelitian mereka di PT Dandelion Cantik Indonesia, di sana mereka memang menyoroti soal bagaimana dinamika kinerja dari para karyawan generasi milenial dengan cara melihat faktor disiplin kerja, terus kerja tim, dan juga masalah kompensasi sebagai hal-hal yang menentukan. Hasil dari penelitian itu pun menunjukkan kalau ketiga faktor tersebut memang punya keterkaitan terhadap hasil capaian kinerja karyawan, yang mana kompensasi itu sendiri muncul sebagai faktor yang paling dominan sekali di antara yang lainnya. Dominasi dari pengaruh kompensasi tersebut sebenarnya bisa kita telusuri lagi dari adanya karakteristik generasi milenial yang memang cenderung punya orientasi pada pencapaian serta adanya ekspektasi terhadap imbalan yang dirasa sepadan. Preferensi ini sebenarnya mencerminkan adanya sebuah kecenderungan mereka untuk mengaitkan antara kinerja dengan bentuk penghargaan yang didapat, sehingga urusan aspek kompensasi ini memang jadi salah satu pendorong yang utama sekali dalam hal mengoptimalkan performa kerja mereka nantinya.

C. Landasan Teori

1. Sumber Daya Manusia

Mengenai **sumber daya manusia** (SDM) itu sendiri, sebenarnya ini merupakan sebuah komponen yang sangat fundamental sekali di dalam sebuah organisasi yang mana hal itu mencakup seluruh individu yang

memang terlibat dalam proses buat mencapai tujuan perusahaan. Kalau dilihat dari perspektif manajerial, SDM ini memang tidak cuma semata-mata diposisikan sebagai tenaga kerja saja, melainkan juga sebagai penggerak yang utama yang menentukan bagaimana dinamika operasional dari organisasi tersebut. Mengenai peran ini pun sebenarnya akhirnya menempatkan SDM sebagai sebuah elemen yang punya kontribusi secara langsung sekali terhadap keberlangsungan dari segala aktivitas perusahaan itu sendiri. Lalu kalau dilihat lagi, adanya pengelolaan SDM yang memang efektif itu sudah jadi prasyarat yang penting sekali dalam hal memastikan adanya kesesuaian antara kapasitas individu yang mana hal itu meliputi urusan keterampilan dan pengetahuan serta juga kemampuan dengan apa yang memang jadi kebutuhan organisasi. Adanya kesesuaian tersebut sebenarnya bakal berimplikasi pada tingkat efisiensi serta produktivitas yang dihasilkan oleh mereka, sekaligus juga ikut memengaruhi daya tahan dari organisasi tersebut dalam jangka waktu yang cukup panjang nantinya. Dengan demikian, kualitas dari pengelolaan sumber daya manusia ini memang sudah jadi salah satu faktor penentu yang utama sekali dalam hal menopang keberhasilan organisasi secara terus menerus dan juga berkelanjutan (Saksono & Sunyoto, 2022).

Mengenai urusan pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri sebenarnya tidak cuma terbatas pada aspek administratif saja, melainkan hal tersebut juga mencakup spektrum yang memang jauh lebih luas lagi, termasuk di dalamnya soal pelatihan terus pengembangan kompetensi dan juga adanya upaya untuk peningkatan motivasi kerja bagi para karyawan. Ketiga aspek yang tadi disebutkan itu memang sebenarnya saling berkelindan satu sama lain dalam hal membentuk kapasitas dari individu tersebut sekaligus juga ikut menentukan bagaimana kualitas kontribusi dari para karyawan terhadap kemajuan organisasi nantinya. Karyawan yang terlatih dan termotivasi dengan baik berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang baik tidak hanya memperhatikan aspek teknis pekerjaan, tetapi juga aspek psikologis

dan kesejahteraan yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Sebenarnya kalau mau dilihat lagi memang sumber daya manusia itu sendiri menempati sebuah posisi yang sangat fundamental sekali dalam hal menentukan ke mana arah pencapaian tujuan dari organisasi tersebut. Hal itu memang dikarenakan karena kualitas dari kontribusi setiap individu itu sebenarnya sudah jadi penentu yang paling utama sekali bagi bagaimana efektivitas kinerja dari perusahaan tersebut secara keseluruhan nantinya (Chandra dkk. 2021).

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebenarnya kalau mau dilihat lagi memang Manajemen sumber daya manusia itu sendiri sebenarnya adalah representasi dari adanya serangkaian proses yang memang sudah terintegrasi satu sama lain yang mana itu mencakup mulai dari urusan perencanaan terus pengelolaan dan juga soal pengembangan tenaga kerja di dalam organisasi. Praktik dari urusan ini sendiri memang tidak cuma terbatas pada fungsi yang sifatnya administratif saja, melainkan hal tersebut juga meliputi keseluruhan dari siklus pengelolaan bagi para karyawan itu sendiri yang mana itu mulai dari soal perencanaan kebutuhan akan tenaga kerja terus rekrutmen dan seleksi lalu pelatihan hingga sampai ke urusan evaluasi kinerja mereka nantinya. Melalui adanya mekanisme yang seperti itulah sebenarnya pihak organisasi itu memang bisa memastikan adanya ketersediaan dari sumber daya manusia yang tidak cuma sekadar memenuhi kualifikasi jabatan saja, tapi mereka itu juga harus mampu buat beradaptasi dengan segala tuntutan kerja yang memang sangat dinamis sekali. Adanya implementasi dari MSDM yang terarah itu sebenarnya memang sangat berkontribusi sekali pada terciptanya sebuah lingkungan kerja yang produktif sekaligus juga ikut menjaga bagaimana tingkat kepuasan dari para karyawan sebagai suatu prasyarat yang utama buat peningkatan kinerja organisasi tersebut secara menyeluruh (Farida, 2021).

Kalau mau dilihat lagi memang hal tersebut itu sejalan juga sama apa yang dipandang oleh Busro (2018), yang mana beliau melihat kalau MSDM

itu sebenarnya adalah sebuah rangkaian dari keputusan keputusan strategis yang memang terkoordinasi satu sama lain dalam hal membangun sebuah hubungan kerja antara pihak organisasi dan juga para karyawan itu sendiri. Kualitas dari adanya pengambilan keputusan di dalam urusan MSDM ini memang secara langsung sekali bakal memengaruhi bagaimana kapasitas dari organisasi maupun tiap individu dalam hal mencapai tujuan yang memang sudah ditetapkan sebelumnya. Di dalam konteks yang seperti ini, sebenarnya masalah efektivitas dan juga efisiensi dari pengelolaan sumber daya manusia itu memang sudah jadi penentu yang paling utama sekali bagi keberhasilan dari sebuah organisasi. Lebih lanjut lagi, MSDM ini sebenarnya juga punya fungsi sebagai sebuah alat buat pengembangan karier, yaitu melalui adanya penyediaan akses terhadap berbagai pelatihan serta adanya peningkatan keterampilan yang memang relevan dengan adanya dinamika industri serta perkembangan teknologi yang ada saat ini. Oleh karena itulah, urusan MSDM ini sebenarnya tidak bisa kalau cuma diposisikan semata sebagai sebuah fungsi yang sifatnya administratif saja, melainkan hal itu harus dilihat sebagai sebuah instrumen strategis yang memang mendorong adanya peningkatan kinerja individu sekaligus juga ikut menentukan bagaimana arah pertumbuhan dan juga keberlanjutan dari organisasi tersebut dalam jangka waktu yang panjang nantinya (Sabarofek, 2022).

3. Pengertian Pengalaman

a. Definisi Pengalaman

Pengalaman kerja dalam literatur manajemen sumber daya manusia dipahami sebagai proses internalisasi pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui keterlibatan individu dalam aktivitas pekerjaan sebelumnya, yang pada gilirannya memperkuat efektivitas dalam menjalankan tanggung jawab kerja (Wariati & Sugiati, 2015). Sebenarnya perspektif yang tadi disebutkan itu memang sudah diperluas lagi oleh yang Namanya Foster dkk. (2015) yang mana mereka itu menempatkan pengalaman kerja sebagai salah satu dari

elemen penentu di dalam sebuah organisasi. Hal itu sebenarnya dikarenakan karena adanya akumulasi dari pengalaman tersebut memang sangat berkontribusi sekali terhadap peningkatan kapasitas buat adaptasi dari para karyawan dalam hal merespons segala dinamika tuntutan pekerjaan yang ada. Lalu di dalam sebuah kerangka yang memang jauh lebih luas lagi, pengalaman kerja itu sebenarnya bisa kita pandang sebagai sebuah bentuk dari kapital profesional yang memang bakal membekali tiap individu untuk bisa berpartisipasi secara kompeten sekali dalam urusan suatu bidang yang tertentu. Wibowo (2013) mengaitkan pengalaman kerja dengan dimensi personal yang berkontribusi terhadap variasi kinerja karyawan, sementara (Martoyo, 2017), sebenarnya pengalaman itu adalah sebuah representasi dari adanya akumulasi pengetahuan yang memang terbentuk melalui adanya proses keterlibatan kerja yang sifatnya berkelanjutan terus menerus. Secara konseptual memang pengalaman kerja itu sebenarnya mencerminkan bagaimana tingkat kematangan dari kompetensi individu di dalam menjalankan segala tugas mereka yang mana hal itu tidak cuma sekedar diukur dari masalah lamanya masa kerja saja melainkan juga dilihat dari kualitas pengetahuan dan juga keterampilan yang sudah terakumulasi satu sama lain. Pada sebuah konteks pekerjaan yang memang menuntut adanya tingkat kompetensi serta inisiatif yang tergolong cukup tinggi sekali memang pengalaman kerja ini sangat berperan sekali dalam hal memperkuat kapasitas individu untuk bisa menghasilkan sebuah kinerja yang jauh lebih unggul lagi baik itu dilihat dari sisi kuantitas maupun dari sisi kualitas output yang dihasilkan nantinya.

b. Indikator Pengalaman

Triton (2010), pengalaman dan motivasi kerja berbanding lurus dengan kinerja; penguatan keduanya mendorong peningkatan performa, sedangkan kelemahannya memicu penurunan capaian kerja. Kalau kita lihat kembali di dalam urusan kerangka konseptual mengenai

pengalaman kerja itu sendiri, sebenarnya Foster dkk. (2015) memang ada mengemukakan kalau seseorang itu sebenarnya bisa saja diklasifikasikan sebagai seorang individu yang memang punya pengalaman kerja kalau orang tersebut sudah memenuhi sejumlah indikator indikator esensial yang tertentu. Indikator indikator tersebut sebenarnya memang merefleksikan bagaimana tingkat keterlibatan dari individu itu di dalam aktivitas kerja yang memang relevan, dan juga sekaligus menunjukkan adanya sebuah akumulasi dari pembelajaran yang memang diperoleh melalui adanya sebuah proses kerja yang dilakukan secara terus menerus dan juga berkelanjutan.

1). Masa Kerja

Sebenarnya kalau bicara soal masa kerja itu sendiri memang hal itu adalah representasi dari berapa lamanya tingkat keterlibatan dari seorang individu di dalam suatu organisasi atau pun di dalam bidang profesi yang tertentu yang mana hal tersebut juga sekaligus mencerminkan adanya sebuah akumulasi dari pengalaman kerja yang sudah dimiliki oleh mereka. Durasi dari keterlibatan tersebut sebenarnya tidak cuma sekadar menunjukkan pada aspek yang sifatnya temporal saja melainkan hal itu juga berkaitan erat sekali dengan adanya tingkat kedalaman dari pemahaman terhadap segala tugas terus tanggung jawab dan juga bagaimana dinamika pekerjaan yang memang harus dihadapi selama mereka menjalankan peran profesional tersebut nantinya.

2). Tingkat Pengetahuan

Sebenarnya kalau mau dilihat lagi memang yang namanya tingkat pengetahuan itu sebenarnya adalah representasi dari adanya sebuah kapasitas kognitif bagi para karyawan di dalam memahami segala aspek pekerjaan yang memang mereka jalankan itu. Hal ini sebenarnya mencakup baik itu yang sifatnya memang teknis maupun juga yang sifatnya konseptual sekali yang memang sudah sesuai dengan bidang dari tugas mereka masing masing. Adanya

penguasaan terhadap pengetahuan yang memang relevan itu sebenarnya sangat memungkinkan sekali bagi setiap individu untuk bisa menginterpretasikan segala permasalahan kerja dengan cara yang jauh lebih tepat lagi serta juga buat menentukan bagaimana langkah penyelesaian yang memang efektif nantinya. Seiring dengan adanya peningkatan pada tingkat pengetahuan tersebut, memang kemampuan dari para karyawan dalam hal melaksanakan tugas itu sebenarnya cenderung bakal menunjukkan sebuah kualitas yang jauh lebih baik lagi, karena hal itu memang sudah didukung sama adanya pemahaman yang sifatnya jauh lebih mendalam lagi terhadap segala prosedur serta prinsip kerja dan juga konteks operasional yang memang mereka hadapi di lapangan.

3). Penguasaan Alat dan Pekerjaan

Mengenai masalah penguasaan terhadap pekerjaan dan juga peralatan kerja itu sebenarnya memang merepresentasikan bagaimana kapasitas dari para karyawan dalam hal mengoperasikan berbagai instrumen kerja mereka sekaligus juga dalam hal mengeksekusi segala prosedur operasional secara akurat sekali. Sebenarnya dimensi yang satu ini memang tidak cuma sekadar mencerminkan soal tingkat keterampilan teknis yang dimiliki oleh masing masing individu tersebut saja, akan tetapi hal itu juga sebenarnya menunjukkan adanya kemampuan mereka dalam hal mengelola segala proses kerja secara efisien dan juga konsisten sesuai sama standar yang memang sudah ditetapkan sebelumnya.

4. Pengertian Penempatan

a. Definisi Penempatan

Sebenarnya kalau merujuk pada apa yang ditulis oleh Parera dkk. (2021), itu, memang penempatan karyawan itu sendiri sebenarnya adalah representasi dari sebuah fase yang lanjutan sekali setelah adanya proses seleksi yang dilakukan. Di mana individu yang memang sudah dinyatakan lolos itu sebenarnya tidak cuma sekadar

dialokasikan saja ke dalam struktur dari organisasi, melainkan mereka itu juga ditempatkan pada posisi yang dirasa memang sudah selaras dengan adanya kebutuhan dari pihak manajerial itu sendiri. Proses ini pun sekaligus juga bakal diikuti dengan adanya pemberian wewenang bagi mereka, sehingga para karyawan itu memang punya legitimasi buat menjalankan segala fungsi dan juga tanggung jawab mereka masing masing sesuai dengan jabatan yang sedang mereka pegang. Di dalam perspektif yang seperti ini, memang sebenarnya penempatan kerja itu mencerminkan adanya sebuah upaya yang sifatnya sistematis sekali untuk menyelaraskan antara profil kompetensi dari individu tersebut dengan struktur peran di dalam organisasi, sehingga nantinya setiap posisi yang ada itu memang diisi oleh sumber daya manusia yang paling sesuai sekali dengan segala tuntutan dari jabatannya (Mangkunegaran, 2017).

Pandangan yang tadi itu sebenarnya memang sangat sejalan sekali dengan apa yang sudah dikatakan oleh Siswanto (2005) yang mana beliau itu memang memaknai penempatan kerja sebagai sebuah bentuk pengesahan yang sifatnya formal atas adanya penugasan bagi para tenaga kerja. Hal itu sebenarnya tidak cuma sekadar mengikat individu pada pelaksanaan dari sebuah peran yang tertentu saja, melainkan hal tersebut juga mengikat mereka pada masalah batas kewenangan dan juga adanya tanggung jawab yang memang sudah melekat pada jabatan itu sendiri. Sementara itu kalau menurut Mathis & Jackson (2006) mereka itu lebih memposisikan penempatan sebagai sebuah proses buat penyelarasan kompetensi dengan adanya desain pekerjaan yang mana tingkat dari kecocokan yang dihasilkan itu nantinya bakal sangat memengaruhi sekali bagaimana kualitas dan juga intensitas dari kinerja para karyawan tersebut.

Kalau mau dilihat lagi di dalam sebuah kerangka manajerial yang memang jauh lebih luas lagi, sebenarnya urusan penempatan karyawan itu memang bisa dipahami sebagai sebuah instrumen yang

sifatnya sangat strategis sekali dalam hal mengoptimalkan segala potensi dari setiap individu tersebut. Adanya ketepatan dalam hal menempatkan para karyawan pada sebuah posisi yang memang dirasa kompatibel dengan segala kapasitas yang mereka punya itu sebenarnya memungkinkan pihak organisasi untuk tidak cuma sekedar meningkatkan efektivitas kerja saja, melainkan hal tersebut juga bisa buat memaksimalkan bagaimana nilai dari kontribusi yang memang dihasilkan oleh mereka nantinya (Goni dkk, 2015).

Sebenarnya kalau mau dilihat di dalam tahapan manajemen sumber daya manusia itu sendiri, urusan penempatan karyawan memang merupakan sebuah fase lanjutan yang sangat krusial sekali setelah adanya proses seleksi yang dilakukan. Terus pada tahap yang satu ini sebenarnya para individu yang memang sudah dinyatakan memenuhi kualifikasi itu bakal diarahkan buat menempati posisi tertentu dengan cara mempertimbangkan lagi bagaimana kesesuaian antara apa yang jadi kebutuhan organisasi dan juga masalah kompetensi yang memang dimiliki oleh mereka masing masing. Proses penempatan ini melibatkan pemberian otoritas atau wewenang kepada karyawan agar mereka dapat menjalankan tugas dengan efektif di posisi yang telah ditentukan. Penempatan kerja juga didefinisikan sebagai penugasan karyawan ke posisi yang sesuai dengan keterampilan, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja mereka. Ketepatan penempatan kerja memiliki implikasi langsung terhadap capaian kinerja, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas hasil yang dihasilkan. Sebenarnya adanya kesesuaian antara karakteristik dari setiap individu dengan apa yang memang jadi tuntutan dari pekerjaan itu sendiri memang sangat memungkinkan sekali buat adanya pemanfaatan potensi dari para karyawan secara jauh lebih optimal lagi nantinya. Sehingga hal tersebut juga sebenarnya ikut berkontribusi pada adanya peningkatan kinerja yang tidak cuma terjadi pada level individu saja, akan tetapi juga

sebenarnya pada tingkat organisasi secara menyeluruh. Di dalam kerangka yang seperti itu tadi, urusan penempatan karyawan yang memang selaras dengan kompetensi mereka itu sebenarnya sudah jadi sebuah instrumen yang sifatnya strategis sekali dalam hal mengoptimalkan kapasitas kerja serta buat mendorong adanya pencapaian hasil yang memang jauh lebih efektif lagi nantinya.

b. Indikator Penempatan

Sebenarnya bagi para pegawai yang memang sudah berhasil lolos dari tahap seleksi itu sendiri nantinya bakal ditempatkan pada sebuah posisi tertentu oleh pihak manajer. Di dalam urusan praktik penempatan kerja ini sebenarnya proses untuk pengambilan keputusan itu memang tidak bisa cuma dilakukan dengan cara yang sangat simplistik sekali saja, melainkan hal tersebut memang menuntut adanya sebuah pertimbangan yang sifatnya sangat komprehensif sekali terhadap berbagai macam faktor yang memang dirasa relevan dengan apa yang jadi kebutuhan organisasi. Peran dari seorang manajer itu pun sebenarnya jadi sangat krusial sekali buat memastikan kalau setiap keputusan soal penempatan itu memang mampu untuk mendukung tercapainya tujuan dari perusahaan melalui adanya evaluasi yang memang cermat terhadap karakteristik serta kualifikasi dari masing masing individu tersebut. Ketelitian dalam hal menilai bagaimana kesesuaian antara profil dari karyawan dengan apa yang jadi tuntutan jabatan itu sebenarnya sudah jadi prasyarat yang utama sekali buat meminimalkan adanya potensi ketidaksesuaian yang mana hal itu bisa berdampak pada efektivitas kerja mereka. Salah satu aspek yang juga ikut dipertimbangkan di dalam proses tersebut sebenarnya adalah soal prestasi akademis yang mana hal ini tidak cuma terbatas pada tingkat pendidikan formal yang terakhir saja, tapi sebenarnya juga mencakup pada keseluruhan dari riwayat pendidikan yang memang sudah pernah ditempuh sebelumnya. Dimensi yang satu ini sebenarnya memang merefleksikan bagaimana kapasitas kognitif

serta apa saja dasar pengetahuan yang memang dimiliki oleh individu tersebut yang mana hal itu punya potensi untuk memengaruhi kemampuan mereka dalam menjalankan tugas secara optimal nantinya. Sejalan dengan adanya hal tersebut maka Suwatno (2003), pun juga ada mengemukakan mengenai sejumlah determinan yang memang jadi dasar di dalam pengambilan keputusan untuk penempatan karyawan yang mana hal itu selanjutnya bisa diuraikan sebagai berikut ini.

1). Pendidikan

Hal ini sebenarnya merupakan tingkat pendidikan formal yang memang sudah ditempuh oleh para karyawan itu sendiri, mulai dari SMA terus D3 dan S1 hingga sampai ke S2, yang mana hal tersebut memang menyediakan sebuah landasan bagi pengetahuan yang sifatnya konseptual serta teori yang memang sangat relevan sekali dengan segala tugas tugas pekerjaan yang sedang dijalankan nantinya. Adanya pendidikan ini sebenarnya memang sangat membentuk sekali bagi kapasitas kognitif serta masalah kemampuan analitis yang nantinya bakal mendukung pemahaman mengenai bagaimana proses kerja itu dilakukan secara sistematis sekali.

2). Pengetahuan Kerja

Sebenarnya hal ini memang mengacu pada bagaimana tingkat pemahaman dari para karyawan itu sendiri terhadap segala tugas dan juga prosedur serta adanya informasi praktis yang memang diperlukan sekali dalam pelaksanaan pekerjaan mereka nantinya. Dimensi yang satu ini sebenarnya mencakup masalah kesadaran terhadap apa saja praktik terbaik dan juga regulasi serta adanya perkembangan terkini di dalam bidang yang sedang mereka geluti itu sendiri, sehingga hal tersebut memang memungkinkan bagi para karyawan untuk bisa menyesuaikan diri mereka dengan segala

tuntutan operasional perusahaan secara lebih efektif lagi ke depannya.

3). Keahlian Kerja

Sebenarnya kalau mau dilihat lagi memang dimensi ini itu sebenarnya adalah sebuah cerminan dari adanya kompetensi teknis yang memang diterapkan secara nyata sekali di dalam praktik kerja yang ada. Hal mengenai keahlian kerja itu sendiri sebenarnya bisa terlihat lewat bagaimana kemahiran dari setiap individu dalam hal mengoperasikan sistem terus peralatan dan juga saat menjalankan prosedur prosedur yang sifatnya spesifik yang memang sudah jadi bagian dari tanggung jawab profesional mereka masing masing. Keahlian yang seperti ini sebenarnya memang sudah jadi sebuah indikator bagi adanya kemampuan adaptif dari mereka dalam hal menghadapi segala kompleksitas pekerjaan yang ada nantinya.

4). Kepuasan Kerja

Kalau mau bicara mengenai hal tersebut sebenarnya itu memang merupakan sebuah bentuk dari penilaian yang sifatnya itu subjektif sekali dari para karyawan terhadap pekerjaan mereka sendiri, yang mana hal itu sebenarnya mencakup soal bagaimana persepsi mereka terhadap kondisi lingkungan kerja terus juga soal hubungan interpersonal dengan rekan sejawat dan juga adanya pengakuan serta penghargaan yang mereka terima, serta tidak lupa juga soal adanya keseimbangan antara urusan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka itu sendiri. Tingkat dari kepuasan kerja ini sebenarnya memang sangat mencerminkan sekali adanya keterikatan emosional serta motivasi yang memang nantinya dapat berdampak secara langsung sekali pada bagaimana kinerja dan juga produktivitas mereka di dalam perusahaan tersebut secara menyeluruh nantinya.

5. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja

Mengenai masalah kinerja itu sebenarnya bisa kita pahami sebagai sebuah konstruksi nilai yang memang menilai soal kontribusi dari baik itu individu maupun juga secara kolektif di dalam sebuah organisasi, yang mana hal itu memanifestasikan adanya kemampuan buat mencapai tujuan secara efektif dan juga efisien serta diukur melalui bermacam parameter yang melekat pada peran mereka masing masing (Saksono & Sunyoto, 2022). Istilah dari kinerja itu sendiri atau yang sering disebut sebagai performance memang sering sekali cuma dipersempit pada urusan hasil atau pencapaian akhirnya saja, namun sebenarnya kalau dilihat dari perspektif yang jauh lebih luas lagi itu justru menekankan kalau kinerja juga mencerminkan bagaimana kualitas dari proses yang melandasi pencapaian tersebut (Ismiyarto, 2017). Lalu di dalam konteks organisasi, yang namanya kinerja karyawan itu sebenarnya menggambarkan bagaimana tingkat realisasi dari tanggung jawab mereka serta apa saja target yang memang sudah ditetapkan sebelumnya (Mangkunegaran, 2017).

Kalau mau dilihat lebih jauh lagi sebenarnya memang kinerja pegawai itu adalah sebuah bentuk manifestasi dari adanya capaian kerja yang dihasilkan oleh mereka melalui pelaksanaan tugas tugas yang ada yang mana hal itu dievaluasi berdasarkan pada standar jabatan mereka masing masing. Sejalan dengan itu sebenarnya Robbins (2017), juga sudah menegaskan kalau yang namanya kinerja itu memang lahir dari adanya sebuah interaksi antara kapasitas diri dan juga motivasi dari setiap individu. Lalu di dalam sebuah kerangka manajemen kinerja sebenarnya kualitas dari performa individu tersebut memang sudah jadi suatu fondasi yang sangat strategis sekali yang mana secara kumulatif bakal membentuk daya saing dari organisasi itu sendiri. Dengan demikian sebenarnya pencapaian dari kinerja organisasi itu pada hakikatnya memang merupakan sebuah refleksi agregat dari bagaimana

performa individu maupun juga kelompok yang ada di dalam lingkungan tersebut (Budiyanto & Mochklas, 2020).

Sebenarnya kalau merujuk pada apa yang sudah jadi konsensus dari para ahli itu sendiri, memang kinerja karyawan itu sebenarnya bisa kita posisikan sebagai sebuah artikulasi nilai atas mandat kerja yang memang dijalankan oleh mereka, yang mana dalam hal penilaiannya itu tidak cuma mencakup soal mutu dari hasilnya saja tapi juga soal kualitas dari proses pembentukan capaian tersebut nantinya. Adanya sebuah penilaian yang sifatnya memang sistematis sekali terhadap bagaimana kinerja individu itu sebenarnya sudah jadi sebuah landasan yang sangat penting sekali dalam hal memperkuat daya saing dari pihak organisasi, hal itu dikarenakan karena kualitas dari capaian personal itu secara kumulatif memang sudah menentukan bagaimana efektivitas dan juga efisiensi dari keseluruhan sistem kerja yang ada di sana.

b. Indikator Kinerja

Kalau merujuk pada apa yang ditulis sama Mangkunegaran (2017), di sana beliau memang ada menekankan kalau yang namanya kinerja itu sebenarnya adalah sebuah manifestasi dari adanya sinergi antara kapasitas dari individu tersebut dengan dorongan motivasional yang memang menyertainya. Untuk masalah dimensi kapasitas itu sendiri sebenarnya mencakup soal pengetahuan dan keterampilan serta juga kompetensi yang dipunya oleh individu yang mana hal itu diperkuat lagi oleh adanya tingkat kecerdasan yang ada di atas rata rata serta latar belakang pendidikan yang memang relevan sekali. Sementara itu kalau dilihat dari aspek motivasionalnya memang hal itu berkaitan dengan adanya faktor internal maupun faktor eksternal yang memang mendorong para pegawai itu buat bertindak secara terarah dan juga berfokus pada urusan pencapaian tujuan organisasi (Yolanda dkk, 2022).

Lalu dalam sebuah perspektif pengukuran pun Setiawan (2014), sebenarnya ada menguraikan kalau kinerja itu memang bisa

diidentifikasi melalui adanya serangkaian indikator indikator yang mencerminkan soal efektivitas serta produktivitas kerja dari individu tersebut. Berbagai indikator tersebut sebenarnya tidak cuma menilai soal capaian yang sifatnya kuantitatif saja, melainkan hal itu juga menilai bagaimana kualitas dari pelaksanaan tugas serta urusan kepatuhan terhadap standar operasional yang memang sudah ditetapkan sebelumnya.

1). Kualitas

Mengenai hal ini sebenarnya adalah untuk mengukur bagaimana tingkat keunggulan serta adanya ketepatan dari hasil pekerjaan yang sudah dilakukan oleh para karyawan, yang mana hal itu mencakup masalah akurasi terus keandalan dan juga soal kesesuaian dengan standar yang memang sudah ditetapkan sebelumnya.

2). Kuantitas

Kalau indikator yang satu ini sebenarnya memang lebih merefleksikan bagaimana produktivitas dari para karyawan di dalam periode waktu yang tertentu, yang mana hal itu bisa terlihat dari adanya jumlah produk atau pun tugas tugas yang memang sudah berhasil diselesaikan oleh mereka.

3). Target Perbulan

Bagian ini sebenarnya adalah untuk menilai bagaimana kemampuan dari para karyawan dalam hal mencapai target yang memang sudah ditetapkan di setiap bulannya, baik itu kalau dilihat dari sisi jumlah terus waktu maupun dari sisi kualitas pekerjaan yang memang diharapkan oleh pihak organisasi.

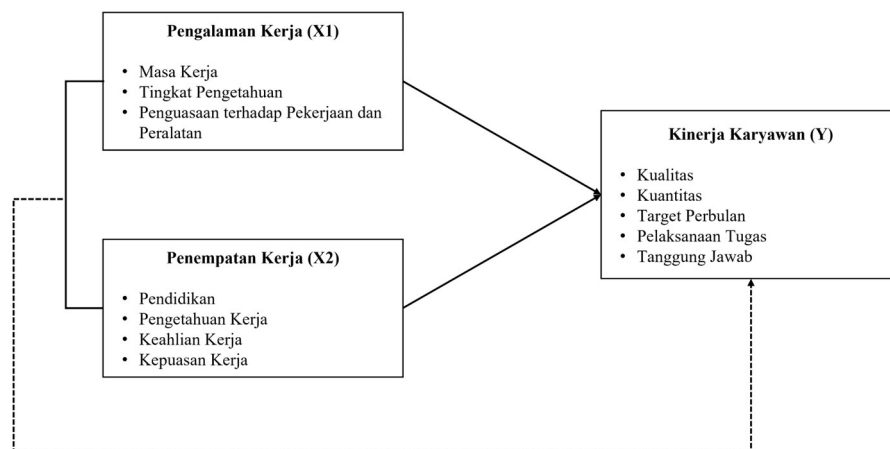
4). Pelaksanaan Tugas

Indikator yang ini sebenarnya memang mengekspresikan bagaimana kapasitas dari para karyawan dalam hal mengubah mandat kerja menjadi sebuah hasil yang memang efektif dan juga efisien serta tetap sesuai dengan prosedur prosedur yang sudah ditetapkan itu sendiri.

5). Tanggung Jawab

Hal ini sebenarnya menggambarkan tentang sejauh mana para karyawan itu bisa menunjukkan adanya rasa kepedulian serta keseriusan mereka dalam hal melaksanakan setiap pekerjaan dan juga adanya komitmen buat menyelesaikan tugas tugas tersebut supaya sesuai sama standar yang memang diharapkan.

D. Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Ket :

- > : pengaruh setiap variabel
 - - - - -> : pengaruh seluruh simultan

Sebenarnya kalau mau dilihat lagi memang kerangka konseptual dari penelitian ini sendiri lebih menekankan pada faktor pengalaman yang merupakan X1 dan juga faktor penempatan yang merupakan X2 sebagai hal utama yang nantinya bakal membentuk kinerja atau variabel Y. Mengenai variabel pengalaman kerja itu sendiri sebenarnya terdiri dari tiga macam indikator yang mana itu meliputi masa kerja yang mana hal ini merujuk pada seberapa lama seorang karyawan tersebut sudah bekerja di dalam perusahaan yang mana hal itu bisa memengaruhi pemahaman dan juga kemampuan mereka waktu menjalankan tugas. Lalu ada juga tingkat pengetahuan yang mana itu mengukur sejauh mana para karyawan memang punya pengetahuan yang memang dibutuhkan dalam pekerjaan mereka terus juga ada soal penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan yang mana hal itu menunjukkan seberapa baik para karyawan tadi menguasai keterampilan serta peralatan yang dipakai

waktu bekerja. Terus kalau soal penempatan itu sendiri sebenarnya tercermin melalui pendidikan dan juga pengetahuan kerja serta keahlian yang sifatnya praktis dan juga kepuasan kerja yang mana hal hal itu semua bakal bersama sama membentuk adanya kesiapan dan motivasi serta efektivitas dari karyawan waktu melaksanakan tugas mereka. Semua faktor tersebut sebenarnya terintegrasi buat membentuk yang namanya kinerja karyawan yang mana itu tercermin melalui mutu terus volume dan juga pencapaian target bulanan serta bagaimana efektivitas pelaksanaan peran dan juga akuntabilitas yang dijalankan oleh mereka. Kinerja karyawan yang memang efektif itu sebenarnya bisa diukur melalui kualitas dan juga kuantitas dari hasil kerja mereka sekaligus juga bagaimana kemampuan individu tersebut dalam hal menyelesaikan tugas sesuai sama tanggung jawab yang memang diemban oleh mereka masing masing. Indikator ini sebenarnya mencerminkan sejauh mana para karyawan tadi memang mampu buat menerjemahkan kompetensi serta sumber daya yang ada menjadi sebuah pencapaian operasional yang memang sifatnya konsisten dan juga terukur nantinya.

E. Hipotesis

Kalau mau dilihat lagi berdasarkan pada apa yang sudah dipaparkan di bagian latar belakang terus adanya identifikasi soal gap penelitian dan juga serangkaian logika konseptual yang tadi sudah dikemukakan itu sebenarnya memang hipotesis di dalam penelitian ini dirumuskan untuk mencoba menguji bagaimana hubungan antara variabel variabel utama itu secara sistematis. Formulasi dari hipotesis ini sendiri memang sengaja dirancang supaya bisa mencerminkan adanya sebuah keterkaitan kausal yang sifatnya potensial antara urusan penempatan kerja terus pengalaman kerja dan juga karakteristik dari generasi milenial itu sendiri serta bagaimana kinerja dari para karyawan yang ada di sektor perkebunan tersebut nantinya.

1. H1 : Diduga pengalaman kerja memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan.
2. H2 : Diduga penempatan kerja memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan.

3. H3 : Diduga pengalaman kerja dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

III. METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini berfokus pada perkebunan kelapa sawit milik PT Salim Ivomas Pratama yang terletak di Kecamatan Bagan Sinembah, Kabupaten Rokan Hilir, Provinsi Riau, sebagai konteks empiris untuk observasi dan analisis. Mengenai pemilihan lokasi ini sebenarnya dilakukan karena memang daerah tersebut merupakan salah satu pusat dari produksi kelapa sawit yang paling besar sekali di Indonesia, yang mana hal itu didukung dengan adanya ekosistem perkebunan yang memang luas sekali serta adanya konsentrasi dari para tenaga kerja yang dirasa sudah cukup representatif buat keperluan dari penelitian ini. Lalu untuk rangkaian dari penelitian ini sendiri sebenarnya sudah direncanakan bakal berlangsung selama kurang lebih empat bulan lamanya, yaitu mulai dari bulan Mei sampai dengan bulan September di tahun 2025 nanti, yang mana hal itu mencakup mulai dari segala tahap persiapan terus pengumpulan data hingga sampai ke tahap analisisnya. Pemilihan jangka waktu yang seperti itu sebenarnya memang ditujukan supaya bisa memungkinkan adanya sebuah eksplorasi yang lebih mendalam lagi terhadap segala variabel yang sedang diteliti serta buat memastikan kalau data yang terkumpul itu memang sudah komprehensif dan juga bisa diandalkan, sehingga nantinya temuan yang didapatkan itu memang punya tingkat validitas dan juga relevansi yang sangat tinggi sekali.

B. Metode Dasar Penelitian

Mengenai penelitian ini sendiri sebenarnya memang mengadopsi sebuah pendekatan yang sifatnya kuantitatif dengan adanya tujuan buat menilai variabel secara numerik sekaligus juga untuk mengeksplorasi bagaimana hubungan serta pengaruh yang ada di antara variabel melalui adanya metode analisis statistik. Lalu dalam hal pengumpulan data itu sebenarnya dilakukan dengan memakai instrumen yang terstruktur yang mana hal itu memungkinkan dilakukannya sebuah evaluasi yang sistematis, sekaligus juga buat tetap mempertahankan adanya integritas serta reliabilitas dari temuan penelitian tersebut nantinya. Di dalam sebuah kerangka teoretis, sebenarnya pendekatan

yang kuantitatif ini memang dipandang sebagai suatu manifestasi dari paham positivisme, yang mana hal itu lebih menekankan pada adanya pengujian terhadap hipotesis yang memang sudah dirumuskan lebih dulu sebelumnya (Sugiyono, 2022).

Metode eksplanatori diterapkan dalam penelitian ini untuk menelaah dinamika sebab-akibat antara variabel independen dan dependen, di mana Sukmadinata (2019), menekankan penggunaannya ketika peneliti hendak menilai sejauh mana satu variabel memengaruhi variabel lain melalui pengujian hipotesis. Metode eksplanatori diterapkan dalam penelitian ini untuk menelaah pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, dengan analisis berbasis statistik inferensial yang memungkinkan pemetaan empiris hubungan antarvariabel secara terukur.

C. Metode Pengambilan Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ilmiah, populasi merujuk pada keseluruhan objek atau subjek yang menjadi fokus studi, sedangkan sampel berperan sebagai representasi yang mencerminkan karakteristik populasi secara akurat (Sugiyono, 2022). Penelitian disebut berbasis sampel apabila tujuan utamanya adalah untuk melakukan generalisasi terhadap populasi melalui analisis pada sebagian anggotanya. Dalam konteks penelitian ini, populasi terdiri dari seluruh karyawan generasi milenial di PT Salim Ivomas, yakni individu yang lahir antara tahun 1981–1996 dan berusia 29–44 tahun pada tahun 2025. Sampel kemudian ditetapkan menggunakan metode Slovin, dengan mempertimbangkan *margin of error* yang sesuai agar estimasi tetap representatif. Formula perhitungan ukuran sampel dirumuskan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \times e^2}$$

$$n = \frac{42}{1 + 42 \times 0,05^2}$$

$$n = \frac{42}{1,105}$$

$$n = 38$$

Dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e² = Tingkat kesalahan yang di toleransi 5% (0,05)

Dalam penelitian ini, *purposive sampling* diterapkan dengan menyeleksi responden yang memenuhi kriteria khusus sesuai tujuan penelitian. Penelitian ini membatasi kriteria pada karyawan yang telah berkontribusi minimal lima tahun di perusahaan, sebagai dasar pemilihan responden. Dari total 84 karyawan Divisi VI, hanya 42 memenuhi kriteria pengalaman kerja minimal lima tahun. Dengan demikian, sampel yang memenuhi kriteria penelitian sebanyak 38 responden diambil untuk dianalisis lebih lanjut.

D. Jenis Data dan Metode Pengumpulan

Subbab ini menyoroti jenis data dan strategi pengumpulannya yang disesuaikan untuk mencapai tujuan penelitian.

1. Data primer adalah informasi yang dikumpulkan langsung dari sumber, termasuk dokumen perusahaan seperti sejarah, struktur organisasi, dan data relevan lainnya untuk penelitian.
2. Mengenai urusan data sekunder ini sendiri sebenarnya itu memang mencakup segala macam informasi yang sifatnya itu mendukung bagi jalannya penelitian yang mana hal tersebut bersumber dari literatur terus artikel serta juga berbagai macam sumber relevan yang lainnya yang memang masih terkait dengan topik dari studi tersebut.

E. Metode Pengumpulan Data

Mengenai teknik atau metode pengumpulan data yang memang diterapkan di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

1. Metode Observasi

Sebenarnya metode observasi ini sendiri adalah sebuah cara buat mengumpulkan data dengan melakukan pengamatan secara langsung sekali terhadap fenomena terus perilaku atau pun berbagai peristiwa yang memang dirasa sangat relevan sekali dengan konteks dari penelitian tersebut nantinya.

2. Metode Wawancara

Wawancara itu sendiri merupakan sebuah teknik dalam hal pengumpulan data yang dilakukan melalui adanya dialog secara langsung sekali dengan para responden. Hal itu sebenarnya memang ditujukan buat bisa menggali

segala informasi yang sifatnya mendalam sekali yang memang sudah sesuai dengan apa yang menjadi topik dari penelitian tersebut nantinya.

3. Metode Kuesioner

Metode yang satu ini sebenarnya dilakukan buat mengumpulkan data lewat adanya serangkaian pertanyaan yang memang sudah dirancang sedemikian rupa buat menarik informasi dari para responden tersebut.

F. Konseptualisasi Dan Pengukuran Variabel

Subbab ini menguraikan konsep variabel penelitian beserta indikatornya sebagai dasar pengumpulan dan analisis data.

1. Generasi Milenial

Mengenai para generasi milenial atau yang sering disebut juga sebagai Generasi Y yang mana mereka itu lahir antara tahun 1981 sampai dengan tahun 1996 memang sebenarnya tumbuh di dalam sebuah era digital yang sangat cepat sekali perkembangannya. Hal tersebut jugalah yang sebenarnya menjadikan mereka itu sebagai pribadi yang tergolong adaptif terus kreatif dan juga sangat efisien sekali menurut apa yang ditulis oleh Tulung dkk (2019). Adanya kehadiran dari teknologi terutama yang namanya ponsel pintar itu memang sebenarnya sudah terintegrasi secara sangat menyeluruh sekali ke dalam berbagai macam aspek kehidupan mereka masing masing mulai dari urusan komunikasi sampai ke urusan hiburan juga. Selain itu juga generasi ini sebenarnya menunjukkan adanya sebuah tingkat keterbukaan yang memang jauh lebih tinggi lagi terhadap masalah isu politik dan juga ekonomi kalau dibandingkan sama generasi yang sebelumnya dulu. Hal ini pun sebenarnya ikut mencerminkan bagaimana pola berpikir mereka yang memang jauh lebih inklusif dan juga sangat responsif sekali terhadap adanya perubahan sosial menurut pendapat dari Arif (2021).

2. Pengalaman Kerja (X1)

Sebenarnya kalau mau dilihat lagi memang pengalaman kerja itu sendiri adalah representasi dari adanya kapasitas karyawan dalam hal mengelola tanggung jawab terus menguasai pengetahuan yang memang relevan serta

bagaimana mereka memanfaatkan alat dan juga prosedur kerja secara efektif. Lalu untuk keperluan dari urusan penelitian ini sebenarnya variabel tersebut memang sengaja dioperasionalkan melalui adanya tiga dimensi yang utama sekali yaitu durasi dari masa kerja yang mana itu mencerminkan adanya akumulasi pengalaman terus tingkat penguasaan pengetahuan yang memang relevan dengan segala tuntutan pekerjaan dan juga soal kompetensi dalam hal menggunakan peralatan maupun prosedur kerja yang memang mendukung buat pencapaian kinerja tersebut. Setiap indikator yang ada itu pun sebenarnya diukur dengan menggunakan skala Likert dari angka 1 sampai ke angka 5 yang mana hal itu memungkinkan adanya evaluasi secara kuantitatif terhadap bagaimana tingkat penguasaan dari para karyawan terhadap berbagai aspek penting dalam pekerjaan mereka nantinya.

3. Penempatan Kerja (X2)

Mengenai urusan penempatan kerja itu sendiri sebenarnya memang bisa kita pahami sebagai sebuah proses dari alokasi para karyawan pada sebuah posisi yang memang dirasa sudah sesuai dengan keterampilan terus latar belakang pendidikan dan juga pengalaman yang mereka miliki itu sendiri. Di dalam penelitian ini sebenarnya untuk variabel penempatan kerja itu memang sengaja dioperasionalkan melalui adanya empat buah dimensi yang utama sekali. Yang pertama adalah soal tingkat pendidikan yang memang dimiliki oleh para karyawan yang mana hal itu sangat berkontribusi sekali terhadap bagaimana kemampuan individu tersebut dalam hal menjalankan tugasnya nanti. Lalu yang kedua ada masalah pengetahuan kerja yang memang relevan dengan tanggung jawab yang harus diemban yang mana hal itu mencerminkan soal kesiapan dari para karyawan waktu menghadapi segala tuntutan pekerjaan yang ada. Terus yang ketiga ada soal keahlian praktis yang memang memungkinkan untuk penyelesaian suatu pekerjaan secara efektif dan juga efisien sekali. Dan yang keempat itu adalah mengenai kepuasan kerja yang mana hal ini merepresentasikan soal persepsi dari individu terhadap tingkat kesesuaian

posisi mereka dengan kompetensi serta apa yang jadi harapan pribadi mereka masing masing. Mengenai urusan pengukuran dari seluruh indikator tersebut sebenarnya dilakukan dengan cara menggunakan skala Likert mulai dari 1 sampai ke 5 yang mana hal itu memungkinkan dilakukannya sebuah penilaian secara kuantitatif terhadap tingkat kesesuaian dari penempatan dan juga kepuasan karyawan dalam hal menjalankan tugas tugas mereka.

4. Jenis Kelamin (X3)

Mengenai masalah jenis kelamin itu sendiri sebenarnya memang diklasifikasikan sebagai sebuah variabel demografis yang sering sekali digunakan buat menilai bagaimana adanya potensi perbedaan kinerja yang ada di antara gender yang berbeda. Kalau di dalam sebuah analisis yang sifatnya kuantitatif, variabel ini sebenarnya memang dioperasionisasikan melalui apa yang dinamakan sebagai kode dummy yang mana nilai 1 itu mewakili untuk para responden laki laki dan juga nilai 0 itu untuk mewakili para responden perempuan. Adanya pendekatan yang seperti ini sebenarnya memang sangat memungkinkan sekali buat dilakukannya sebuah evaluasi kinerja yang sifatnya itu tersegmentasi berdasarkan pada gender masing masing, sekaligus juga bisa memberikan sebuah dasar buat analisis statistik yang dirasa jauh lebih presisi lagi terkait dengan bagaimana pengaruh demografis itu sendiri terhadap hasil kerja mereka nantinya.

5. Pendidikan (X4)

Sebenarnya urusan pendidikan itu memang mencerminkan bagaimana tingkat akademik dari para karyawan dan juga hal itu dianggap sebagai sebuah faktor yang memang membentuk adanya kapasitas pengetahuan serta juga keterampilan yang bakal dibawa ke dalam lingkungan kerja nantinya. Terus kalau di dalam konteks penelitian ini sendiri, variabel mengenai pendidikan itu memang diklasifikasikan berdasarkan pada lama dari masa studi mereka yaitu mulai dari SD selama 6 tahun terus SMP selama 9 tahun lalu SMA selama 12 tahun dan juga untuk S1 selama 16

tahun dengan adanya tujuan buat mengevaluasi bagaimana keterkaitan antara tingkat pendidikan tersebut dengan masalah kinerja. Ada pun asumsi dasar yang memang mendasari adanya klasifikasi ini sebenarnya adalah bahwa para karyawan yang punya tingkat pendidikan yang jauh lebih tinggi itu memang cenderung bakal memiliki kemampuan yang tergolong lebih matang sekali sehingga hal itu bakal mendukung pencapaian kinerja yang memang sangat optimal sekali.

6. Masa Kerja (X5)

Kalau bicara soal masa kerja sebenarnya hal itu memang merujuk pada seberapa lama durasi dari seorang karyawan yang ada di dalam sebuah perusahaan atau pun waktu mereka saat menempati suatu posisi yang tertentu. Adanya lamanya pengalaman kerja ini sebenarnya memang sering kali diasumsikan bakal ikut memberikan kontribusi yang sangat besar sekali pada adanya peningkatan pemahaman mereka terhadap tugas tugas yang memang sedang diemban itu sendiri. Selain dari itu juga hal tersebut sebenarnya berpengaruh pada bagaimana kemampuan mereka dalam hal menghadapi berbagai macam tantangan di dalam pekerjaan serta juga pada penguatan dari kinerja individu mereka itu sendiri secara keseluruhan nantinya.

7. Jabatan (X6)

Sebenarnya urusan jabatan itu sendiri memang mencerminkan bagaimana posisi dari para karyawan di dalam sebuah hierarki organisasi sekaligus juga sebenarnya merepresentasikan tingkat dari tanggung jawab serta kewenangan dan juga soal kompleksitas tugas yang memang harus mereka emban. Di dalam penelitian yang dilakukan ini, urusan variabel jabatan memang sengaja dioperasionalisasi dengan memakai sebuah kode numerik buat masing masing posisi yang ada, yaitu yang mana itu meliputi Asisten Divisi I (1) terus Mandor Panen (2) dan Mandor Pembibitan (3) serta Mandor Perawatan (4) lalu Krani Panen (5) kemudian Pemanen (6) serta Karyawan Pembibitan (7) dan juga Karyawan Perawatan Pemupukan (8). Adanya pendekatan dari kuantifikasi ini sebenarnya memang sangat

memungkinkan sekali buat para peneliti dalam hal membedakan apa saja peran dari para karyawan tersebut secara lebih sistematis sekaligus juga buat menganalisis bagaimana pengaruh dari jabatan itu terhadap kinerja mereka, yang mana hal itu didasari sama adanya asumsi bahwa variasi dari tanggung jawab dan juga kewenangan itu memang bakal berdampak secara langsung sekali pada capaian hasil kerja dari setiap individu nantinya.

8. Kinerja Karyawan (Y)

Sebenarnya kalau mau dilihat lagi memang kinerja karyawan itu sendiri adalah cerminan dari bagaimana tingkat pencapaian dari setiap individu dalam hal melaksanakan segala tugas dan juga tanggung jawab yang memang sudah jadi bagian dari operasional organisasi itu sendiri. Proses evaluasi di sana sebenarnya dilakukan dengan cara mempertimbangkan adanya lima dimensi yang utama yang mana itu meliputi urusan kualitas dari hasil kerja terus kuantitas output yang memang dihasilkan serta bagaimana capaian target bulanan mereka. Selain itu juga dilihat soal efisiensi dan juga efektivitas dalam hal pelaksanaan tugas serta bagaimana tingkat tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan yang memang sudah diberikan tadi. Setiap dimensi itu sebenarnya diukur secara kuantitatif dengan memakai skala Likert 1 sampai 5 yang mana hal itu memang memungkinkan sebuah penilaian dilakukan dengan cara yang lebih sistematis dan juga objektif sekali. Pendekatan yang seperti ini sebenarnya memang tidak cuma sekadar menilai hasil akhir saja melainkan hal tersebut juga ikut memperhitungkan soal konsistensi dan juga kinerja yang sifatnya berkelanjutan dari setiap individu di dalam konteks organisasi tersebut nantinya.

G. Metode Analisis

Sebenarnya penelitian ini memang dilakukan buat mengevaluasi bagaimana hubungan yang ada antara penempatan kerja terus pengalaman kerja dan juga kinerja karyawan dengan memakai instrumen kuesioner yang menggunakan yang namanya skala Likert. Skala ini sendiri sebenarnya

berfungsi sebagai sebuah alat psikometrik yang memang memungkinkan adanya pengukuran secara kuantitatif terhadap persepsi dan juga sikap serta penilaian yang sifatnya subjektif dari para responden itu sendiri (Sugiyono, 2022). Instrumen tersebut memang sudah dirancang sedemikian rupa buat mengklasifikasikan respons ke dalam beberapa kategori yang ada, sehingga hal itu sebenarnya memfasilitasi adanya analisis yang bisa dibilang lebih terstruktur dan juga sangat komprehensif sekali terhadap segala variasi persepsi dari para peserta studi tersebut. Pendekatan yang seperti ini sebenarnya mau menegaskan kembali fokus dari penelitian pada sebuah pengukuran yang memang sistematis dan juga bisa buat direplikasi, sekaligus juga memberikan sebuah dasar yang sifatnya kuantitatif buat menilai bagaimana hubungan antar variabel yang ada di dalamnya nanti.

Skor 5 : Sangat Setuju (SS)

Skor 4 : Setuju (S)

Skor 3 : Netral (N)

Skor 2 : Tidak Setuju (TS)

Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

H. Analisis Data dan Pembentukan Model

Mengenai urusan proses analisis data yang ada di dalam penelitian ini sendiri sebenarnya memang lebih mengacu pada adanya sebuah pendekatan statistik inferensial yang mana hal itu diterapkan melalui adanya serangkaian prosedur yang dilakukan secara sistematis sekali. Langkah langkah tersebut sebenarnya diambil untuk bisa memastikan kalau pengolahan data yang dilakukan memang sudah benar benar mengikuti aturan yang ada supaya hasil dari penelitian ini nantinya bisa dipertanggungjawabkan secara ilmiah di dalam konteks organisasi tersebut.

1. Uji Instrumen Penelitian

Pada tahap awal itu sebenarnya meliputi adanya uji instrumen yang mana hal itu bertujuan buat mengevaluasi sejauh mana alat ukur tersebut memang mampu menangkap variabel secara valid dan juga konsisten. Fokus yang paling utama sekali dalam tahap ini sebenarnya adalah untuk

memastikan kalau setiap indikator itu memang benar benar merefleksikan konstruk yang mau diukur dengan sangat presisi sekali sekaligus juga ikut menilai masalah reliabilitas internal dari alat ukur tersebut sebelum nantinya dilanjutkan lagi ke dalam analisis yang lebih lanjut. Pendekatan yang seperti ini sebenarnya memang sangat menjamin sekali akan adanya integritas data yang bakal dipakai dalam hal pembentukan model analitik dan sekaligus juga bisa memperkuat bagaimana keabsahan dari inferensi yang bakal didapat nantinya.

a. Uji Validitas

Memang pada dasarnya tujuan dari adanya uji validitas ini adalah untuk memastikan kalau kuesioner pada skala Likert itu memang benar benar sanggup untuk mengukur sebuah konstruk secara tepat sekali. Hal ini penting supaya data yang dihasilkan itu bisa dianggap valid secara teoritis sebagaimana yang sudah dijelaskan oleh Ghazali (2018). Suatu item penelitian itu sendiri nantinya akan disebut valid kalau memang nilai r hitung dari hasil corrected item total correlations tersebut ternyata nilainya lebih besar daripada nilai r tabel untuk df yang sama dengan n dikurangi 2. Namun kalau yang terjadi justru sebaliknya atau nilainya lebih kecil maka item tersebut bakal dianggap tidak valid sama sekali.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas itu sendiri memang dilakukan buat memastikan kalau kuesioner tersebut memang benar benar bisa menghasilkan data yang konsisten dan juga dapat dipercaya nantinya. Suatu instrumen penelitian itu sebenarnya bakal dianggap reliabel kalau memang setiap item dari variabel yang ada sudah menunjukkan adanya tingkat konsistensi internal yang tergolong baik sekali yang mana hal itu diukur dengan memakai Cronbach Alpha dan nilainya itu sendiri memang harus sudah melebihi dari angka 0,60 seperti yang pernah dijelaskan oleh Ghazali (2018) di dalam teorinya.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik memastikan model regresi memenuhi persyaratan statistik sehingga analisis dapat ditafsirkan secara valid.

a. Uji Normalitas

Normalitas residual diuji untuk memastikan model regresi memenuhi prasyarat distribusi normal. Mengingat jumlah sampel relatif kecil, penelitian ini menerapkan uji Shapiro–Wilk (Ghozali, 2018). Asumsi normalitas dinyatakan terpenuhi ketika nilai signifikansi melampaui 0,05, yang menunjukkan residual terdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Linieritas diuji guna memastikan relasi variabel independen dan dependen mengikuti pola garis lurus. Penilaiannya bertumpu pada signifikansi *Deviation from Linearity*; nilai di atas 0,05 menandakan hubungan linier sehingga regresi dapat diterapkan (Ghozali, 2018).

c. Uji Multikolinieritas

Deteksi multikolinearitas dilakukan untuk memastikan prediktor tidak saling bertumpang tindih secara kuat. Indikasinya ditentukan melalui Tolerance dan VIF; model dinilai bebas multikolinearitas ketika Tolerance melampaui 0,10 dan VIF berada di bawah 10 (Ghozali, 2018).

d. Uji Heteroskedastis

Variasi residual antarobservasi diuji melalui pendekatan Glejser guna mengidentifikasi heteroskedastisitas, yakni dengan meregresikan nilai absolut residual pada variabel independen. Ketika signifikansi melampaui 0,05, model dipandang tidak mengalami heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Pendekatan regresi linear berganda digunakan untuk mengevaluasi pengaruh kolektif beberapa variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

- a = Konstanta dari persamaan regresi
 $\beta_1 - \beta_6$ = Koefisien regresi dari variabel $X_1 - X_6$
 X_1 = Pengalaman Kerja
 X_2 = Penempatan Kerja
 X_3 = Jenis Kelamin
 X_4 = Pendidikan
 X_5 = Masa Kerja
 X_6 = Jabatan
 e = Nilai *error* (variabel lain)

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menilai pengaruh masing masing variabel independen yaitu pengalaman X_1 , penempatan X_2 , jenis kelamin X_3 , pendidikan X_4 , masa kerja X_5 , dan jabatan X_6 terhadap kinerja Y . Penentuan signifikansi didasarkan pada nilai Sig. Nilai kurang dari 0,05 menunjukkan adanya kontribusi yang bermakna, sedangkan nilai lebih dari 0,05 mengindikasikan tidak terdapat pengaruh signifikan. Pengujian ini membantu mengidentifikasi faktor yang berperan secara mandiri dalam pembentukan kinerja (Ghozali, 2018).

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh simultan pengalaman kerja X_1 , penempatan kerja X_2 , jenis kelamin X_3 , pendidikan X_4 , masa kerja X_5 , dan jabatan X_6 terhadap kinerja karyawan Y . Signifikansi ditentukan melalui nilai Sig; nilai kurang dari 0,05 menandakan model layak karena keseluruhan variabel bersama menjelaskan perubahan kinerja (Ghozali, 2018).

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 merefleksikan proporsi variasi kinerja karyawan Y yang dapat dijelaskan oleh pengalaman kerja X_1 , penempatan kerja X_2 , jenis kelamin X_3 , pendidikan X_4 , masa kerja X_5 , dan jabatan X_6 . Nilai yang semakin mendekati 1 menunjukkan kapasitas penjelasan model yang lebih kuat, sedangkan nilai rendah mengindikasikan adanya faktor lain di luar model. Dalam konteks penelitian sosial, besaran R^2 tidak selalu harus tinggi karena

kompleksitas variabel yang memengaruhi kinerja sulit sepenuhnya terakomodasi (Ghozali, 2018).

IV. KEADAAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah dan Profil Perusahaan

PT Salim Ivomas Pratama Tbk yang berdiri pada 1984 dikenal sebagai entitas agribisnis terpadu di Indonesia dengan aktivitas kelapa sawit yang mencakup riset, pembibitan, budidaya, hingga pengolahan dan pemasaran produk turunan. Perusahaan ini beroperasi dalam naungan Indofood Sukses Makmur sebagai bagian dari rantai nilai industri pangan berbasis sawit. Perusahaan ini mengadopsi model bisnis yang terintegrasi secara vertikal untuk mengoptimalkan seluruh rantai pasokan dan distribusinya.

PT Salim Ivomas Pratama Tbk (SIMP) secara resmi beroperasi sejak 1992, memulai perjalanan sebagai perusahaan agribisnis yang fokus pada sektor perkebunan. Transformasi yang sangat signifikan sekali terjadi pada tahun 1997 yang lalu. Waktu itu SIMP memang memperkuat posisinya di bawah naungan dari Indofood Agri Resources Ltd sekaligus juga mereka memperluas portofolio usaha ke bagian pengolahan minyak goreng terus margarin dan juga shortening serta produk turunannya yang lain. Perluasan ini sebenarnya memang menjadi sebuah langkah yang strategis sekali dalam hal mengintegrasikan rantai nilai dari bagian hulu sampai ke bagian hilir yang mana hal itu mencerminkan bagaimana orientasi perusahaan pada masalah diversifikasi dan juga peningkatan nilai tambah. Adanya diversifikasi komoditas selain dari kelapa sawit saja seperti tebu terus karet dan juga kakao serta teh memang dilakukan sebagai bagian dari strategi buat memperkuat portofolio agribisnis mereka. Upaya buat meningkatkan produktivitas itu sendiri sebenarnya ditopang oleh adanya pengembangan benih yang unggul melalui riset dan juga inovasi internal yang mana hal itu memungkinkan adanya optimalisasi hasil perkebunan nantinya. Langkah buat ekspansi kapasitas ini pun sebenarnya jadi semakin dipercepat lagi dengan adanya akuisisi PT PP London Sumatra Indonesia Tbk pada tahun 2007 yang mana hal itu tidak cuma menambah luas lahan saja tapi juga memperbesar skala produksi secara sangat signifikan sekali. Saat ini memang SIMP sudah mengelola jaringan operasional yang sangat terpadu sekali yang meliputi urusan perkebunan terus pabrik pengolahan kelapa sawit hingga

sampai ke produk konsumen dengan merek terkenal seperti Bimoli dan juga Palmia serta Happy. Cakupan operasional mencakup wilayah perkebunan berskala luas di Sumatra dan Kalimantan, yang didukung oleh tenaga kerja terampil dan kapasitas produksi minyak nabati yang memadai untuk memenuhi permintaan domestik maupun internasional. Pengalaman yang sudah sangat panjang sekali di dalam dunia industri memang hal itu sudah menjadikan SIMP sebagai salah satu pemain kunci yang utama di dalam sektor kelapa sawit secara nasional dan sekaligus juga menjadi sebuah kontributor yang memang sangat signifikan sekali di dalam rantai pasok global. Pihak perusahaan itu sendiri pun juga sebenarnya mau menegaskan kembali mengenai adanya komitmen mereka terhadap masalah keberlanjutan ekonomi terus sosial dan juga lingkungan yang mana hal hal tersebut memang sudah jadi fondasi yang kuat buat praktik bisnis mereka dalam jangka waktu yang panjang nantinya.

B. Visi dan Misi Perusahaan

Visi : Orientasi organisasi diarahkan pada penguatan posisi sebagai agribisnis terpadu unggulan sekaligus pengakuan global dalam penelitian dan pemuliaan benih pertanian.

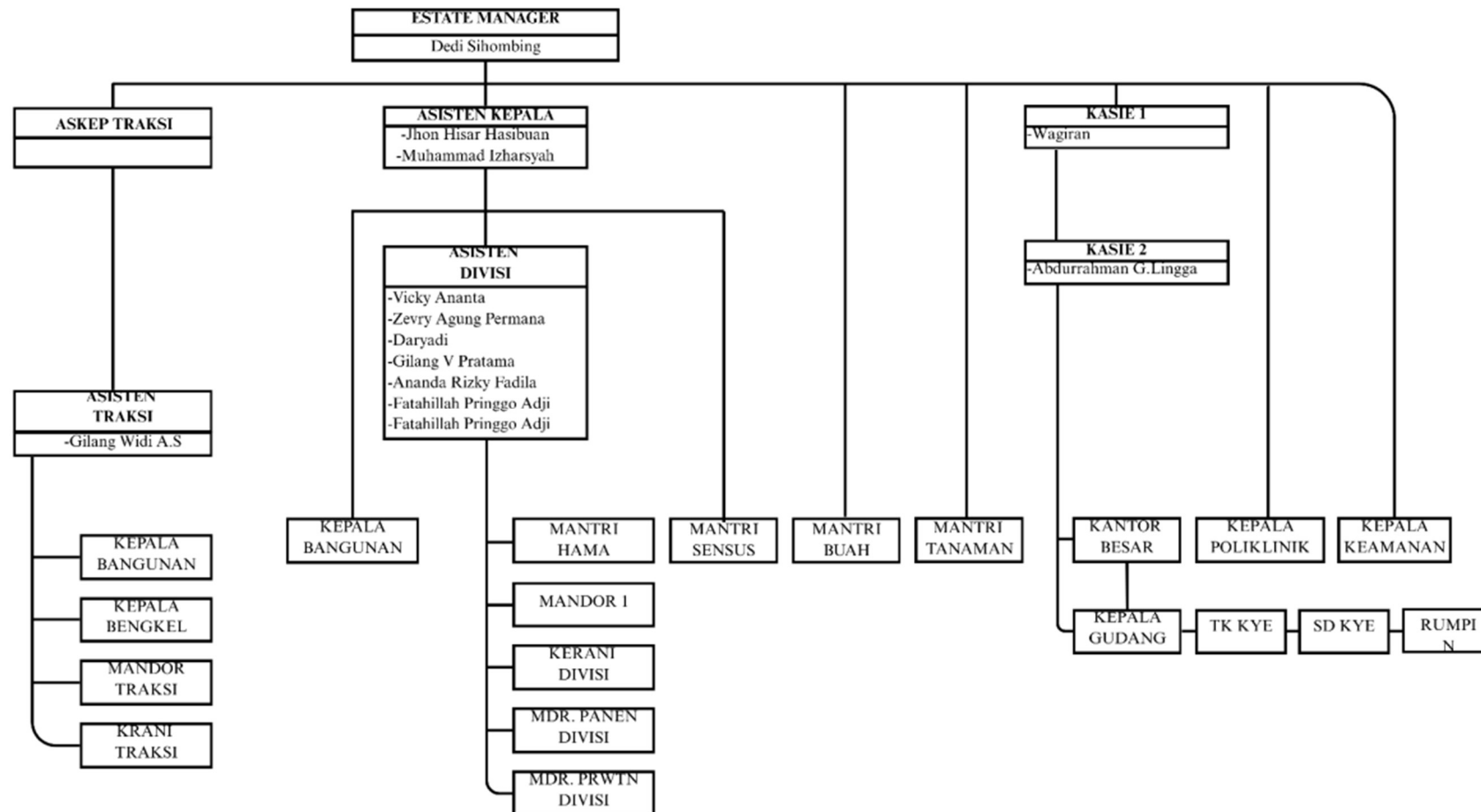
Misi :

1. Penguatan daya saing biaya melalui optimalisasi produktivitas dan efektivitas operasional menjadi fokus utama.
2. Peningkatan berkelanjutan kualitas sumber daya manusia, proses produksi, dan pemanfaatan teknologi diarahkan sebagai strategi pengembangan.
3. Pemenuhan bahkan pelampauan ekspektasi konsumen ditempuh melalui penjaminan standar mutu tertinggi.
4. Peneguhan tanggung jawab korporasi diwujudkan melalui praktik usaha yang sehat serta berkelanjutan dalam aspek lingkungan dan sosial.
5. Penciptaan nilai berkelanjutan bagi pemangku kepentingan menjadi orientasi pengelolaan organisasi.

C. Letak Geografis Perusahaan

Kebun Kayangan yang berada di wilayah Balam KM 37 **Desa Balai Jaya** **Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir** Riau dikelola oleh **PT** Salim Ivomas Pratama Tbk. Keterjangkauan lokasi ditunjukkan melalui akses darat sekitar 120 km dari Bagansiapiapi sebagai pusat kabupaten dan kurang lebih 250 km dari Pekanbaru sebagai ibu kota provinsi. Lokasi kebun ini berada pada koordinat 1°39'49" LU dan 100°36'14" BT, dengan ketinggian sekitar ±27 mdpl dan topografi yang cenderung datar hingga sedikit bergelombang.

D. Struktur Organisasi



Gambar 4. 1. Stuktur Organisasi (Sumber: PT. Salim Ivomas Pratama)

E. Tugas dan Tanggung Jawab Struktur Organisasi

1. Estate Manager

Manajer adalah pemimpin tertinggi di Kayangan Estate setelah AMA/AME. Mereka bertanggung jawab atas seluruh operasional unit usaha, mencakup aspek lapangan, administrasi, dan keuangan. Dalam struktur organisasi, Manajer mengawasi Asisten Kepala (Askep), Kepala Tata Usaha (KTU), Administrasi, Asisten, dan seluruh staf lain yang bekerja di perusahaan tersebut.

2. Asisten Kepala

Asisten Kepala (Askep) menjabat sebagai wakil Manajer dan bertanggung jawab langsung kepada Manajer. Di bawah kendalinya, Askep mengawasi seluruh Asisten. Salah satu dari fungsi yang memang sangat krusial sekali bagi seorang Askep itu sendiri adalah dalam hal mengambil alih segala tanggung jawab operasional dari unit usaha tersebut. Hal itu juga termasuk dengan bagaimana mereka harus bertindak sebagai seorang penanggung jawab yang penuh sekali ketika memang pihak Manajer sedang tidak berada di lokasi atau mungkin sedang dalam urusan melaksanakan tugas dinas ke luar kota nantinya.

3. Kepala Tata Usaha

KTU Administrasi memegang peran yang bertanggung jawab atas pengelolaan seluruh proses pencatatan dan pengolahan data yang berkaitan dengan biaya operasional di unit usaha. Posisi ini memiliki kewajiban untuk melapor langsung kepada Manajer.

4. Kasie/Kepala Seksi

Tanggung jawab Kasie mencakup pengelolaan administrasi dan keuangan dengan orientasi pada validitas data. Pengolahan data menghasilkan laporan yang relevan dan tepat waktu sebagai instrumen pengendalian, perlindungan aset, serta landasan pengambilan keputusan.

5. Asisten Divisi

Mengenai pelaksanaan apel pagi itu sendiri sebenarnya sudah ditetapkan sebagai salah satu bagian dari upaya untuk pembentukan budaya kerja di lingkungan tersebut, yang mana hal itu juga dibarengi sama adanya sebuah fungsi pengendalian buat memastikan kalau segala aktivitas di lapangan itu memang benar benar berlangsung secara selaras dengan apa yang sudah ada di dalam rencana operasional perusahaan nantinya.

6. Asisten Traksi

Peran dari seorang Asisten Traksi itu memang mencakup adanya pengawasan yang sifatnya menyeluruh sekali terhadap para personel operasional dan juga pemeriksaan buat kondisi kendaraan terus alat berat dan juga mesin serta adanya evaluasi terhadap inventaris sarana transportasi yang ada di sana. Aktivitas pengawasan ini sebenarnya memang dilengkapi juga dengan adanya analisis serta verifikasi terhadap buku tugas harian dan pemantauan buat kelancaran mobilitas operasional sekaligus juga adanya perumusan untuk rencana kerja harian buat besok harinya. Selain itu juga, kalau memang ada setiap penyimpangan yang ditemukan atau pun teridentifikasi itu sebenarnya bakal dicatat secara sistematis yang mana hal itu memang jadi bagian yang menyatu dari adanya mekanisme pengendalian internal buat memastikan masalah efektivitas dan juga keamanan operasional tersebut nantinya.

7. Kepala Bangunan

Tugas utama yang dilakukan sebenarnya mencakup urusan dalam melaksanakan RKH yang didapat dari asisten traksi serta juga bertugas buat mengatur bagaimana kerja dari para tukang batu dan juga tukang kayu di lapangan. Selain dari itu juga perlu dilakukan pengecekan atau memeriksa kembali soal persediaan dari bahan bangunan yang ada serta melakukan sebuah pemeriksaan akhir terhadap hasil kerja dari perbaikan prasarana dan juga hasil kerja secara keseluruhan nantinya.

8. Kepala Bengkel

Koordinasi dalam hal pelaksanaan Rencana Kerja Harian atau RKH itu sendiri oleh asisten traksi memang lebih difokuskan melalui pihak Kepala Bengkel yang mana beliau inilah yang memfasilitasi urusan alokasi tenaga mekanik dan juga para pekerja pendukung lainnya secara lebih terstruktur. Lalu kalau dilihat lagi soal penentuan siapa petugas buat pencucian kendaraan yang juga disertai sama adanya pengawasan terhadap bagaimana kualitas dari hasil servis itu sendiri sebenarnya memang mencerminkan adanya peran kendali operasional dalam hal memastikan adanya sebuah keselarasan antara apa yang sudah direncanakan dengan bagaimana pelaksanaan teknis di lapangan nantinya.

9. Mandor Traksi

Mengenai sosok Mandor Traksi itu sendiri sebenarnya memang memegang sebuah tanggung jawab yang sangat utama sekali dalam hal pelaksanaan Rencana Kerja Harian atau RKH yang sudah diberikan oleh pihak asisten traksi. Selain itu juga mereka harus mengkoordinasikan soal penggunaan dari seluruh alat transportasi yang ada bersama sama dengan operator yang terkait di sana.

10. Krani Traksi

Krani Traksi itu sendiri memang meliputi adanya serangkaian fungsi yang sifatnya administratif yang memang sudah terintegrasi satu sama lain buat memastikan kalau pengelolaan transportasi itu bisa berjalan secara efisien sekali. Berbagai kegiatan yang memang dijalankan di sana itu mencakup urusan validasi dokumen kendaraan seperti misalnya STNK dan juga SIM terus ada juga pencatatan mengenai riwayat operasional kendaraan serta masalah manajemen suku cadang. Selain dari hal itu juga Krani Traksi ini sebenarnya punya tanggung jawab atas urusan rekapitulasi catatan perjalanan atau carlog dan juga pengawasan operasional bagi kendaraan penumpang yang mana secara keseluruhan memang berfungsi sebagai sebuah mekanisme pengendalian administratif di dalam sistem transportasi. Pendekatan yang seperti ini sebenarnya memang sangat menekankan sekali

mengenai betapa pentingnya konsistensi dan juga akurasi data sebagai sebuah dasar yang utama dalam hal pengambilan keputusan operasional nantinya.

11. Mandor 1

Mengenai Mandor 1 itu sendiri sebenarnya memang punya sebuah tanggung jawab yang utama sekali dalam hal melakukan pengawasan di area perkebunan yang luasnya itu berkisar antara 30 sampai 100 hektar. Peran dari Mandor 1 ini sebenarnya juga mencakup urusan koordinasi dengan pihak asisten buat mengendalikan bagaimana pelaksanaan pekerjaan PKWT atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu serta buat memastikan adanya akurasi dan juga konsistensi dalam hal penyusunan laporan pemupukan nantinya. Lebih lanjut lagi, seorang Mandor 1 itu memang berperan sekali dalam hal mendukung asisten waktu pelaporan hasil panen TBS atau Tandan Buah Segar, sekaligus juga menyiapkan segala macam dokumentasi harian mengenai apa saja capaian kerja dalam bentuk administrasi yang resmi. Keterlibatan yang seperti ini sebenarnya memang menegaskan kalau fungsi dari Mandor 1 itu tidak cuma sekadar sebagai pengawas di lapangan saja, melainkan dia juga jadi penghubung yang penting sekali antara urusan operasional dengan urusan dokumentasi manajerial.

12. Krani Divisi

Mengenai fungsi dari Krani Divisi itu sendiri sebenarnya memang lebih difokuskan pada adanya proses validasi data yang mana hal itu dilakukan dengan cara menyesuaikan antara catatan administratif terhadap bagaimana kondisi fisik yang aktual di lapangan. Aktivitas yang seperti ini sebenarnya memang berperan sebagai sebuah mekanisme untuk pengendalian operasional sekaligus juga buat memastikan adanya konsistensi antara dokumentasi internal perusahaan dengan realitas yang ada di lapangan serta buat meminimalkan adanya risiko dari kesalahan administrasi itu sendiri nantinya. Pendekatan yang satu ini memang lebih menekankan pada adanya integrasi antara prosedur verifikasi dan juga praktik kontrol yang dilakukan

secara sistematis sehingga hal tersebut memang sangat mendukung sekali bagi efisiensi dan juga akurasi operasional perusahaan secara menyeluruh.

13. Mandor Panen

Mandor Panen itu sendiri punya tanggung jawab yang bisa dibilang sangat multifaset sekali yang mana itu mencakup urusan pendampingan terhadap asisten dalam hal melakukan estimasi hasil panen terus juga melakukan pengawasan terhadap kinerja dari para tenaga kerja serta memberikan dukungan operasional bagi Mandor 1 dalam hal mengelola area yang luasnya itu sekitar 30 sampai 80 hektar. Selain itu juga sebenarnya Mandor Panen ini memang punya tanggung jawab atas urusan pengelolaan administrasi yang mana hal itu termasuk juga soal penyusunan dan juga pencatatan laporan harian yang terkait dengan hasil panen tadi yang mana hal ini sebenarnya jadi dasar buat evaluasi produktivitas dan juga masalah perencanaan operasional organisasi tersebut nantinya.

14. Mandor Perawatan

Mengenai sosok Mandor Perawatan sendiri sebenarnya memang memikul sebuah tanggung jawab yang utama sekali dalam hal menerima segala arahan dan juga instruksi dari pihak asisten pada saat setiap apel pagi dilakukan, yang mana dia juga sekaligus menjadi penghubung antara pihak manajemen dan juga para tenaga kerja di lapangan. Di dalam perannya tersebut, seorang mandor memang harus mengkoordinasikan segala kegiatan penyemprotan pestisida dan juga pemupukan guna memastikan kalau setiap tahapannya itu memang sudah berjalan sesuai dengan prosedur operasional standar yang ada. Tanggung jawabnya itu sebenarnya juga mencakup urusan perawatan dan juga pemeliharaan pada alat alat kerja, terus pengaturan dalam penggunaan pupuk organik maupun yang anorganik, serta masalah manajemen bahan pestisida supaya bisa dilakukan secara aman dan juga efisien sekali. Lebih lanjut lagi, mandor Perawatan ini memang harus memastikan adanya kepatuhan terhadap protokol keselamatan yang berlaku, termasuk juga soal pemakaian Alat Pelindung

Diri atau APD, untuk benar benar menjamin keselamatan dari para pekerja selama pelaksanaan aktivitas di lapangan nantinya.

15. Mantri Hama

Mengenai tugas dari Mantri Hama itu sendiri sebenarnya memang punya tanggung jawab buat menerima segala instruksi dari pihak asisten di setiap acara apel pagi hari. Lalu setelah itu mereka juga harus melakukan kegiatan sensus hama pada UPDKS dan juga nantinya bakal menyusun segala laporan dari hasil kerja mereka itu ke dalam sebuah bentuk administrasi perusahaan yang memang sudah ditentukan.

16. Mantri Tanaman

Mantri Tanaman itu sendiri punya sebuah tanggung jawab yang sifatnya multidimensional sekali di dalam hal pengelolaan kegiatan agronomi yang ada. Tugas dari mereka itu sebenarnya memang mencakup mulai dari soal penyusunan anggaran tahunan terus penyusunan laporan pertanggungjawaban serta juga adanya verifikasi terhadap data tanaman yang memang diterima dari berbagai macam divisi sebelum nantinya diserahkan kepada para konsumen data. Selain dari itu juga, mereka itu memang menangani urusan pengolahan data yang memang butuh penanganan secara segera sekali untuk bisa memastikan adanya integritas dan juga keandalan informasi yang bakal dipakai dalam pengambilan keputusan nantinya. Kalau di lapangan sendiri, Mantri Tanaman ini sebenarnya memang berperan dalam hal persiapan segala alat dan juga bahan buat kegiatan sensus tanaman serta pelaksanaan dari pengendalian hama dan juga penyakit lalu melakukan inspeksi yang rutin untuk berbagai macam pemeriksaan agronomi. Peran yang seperti ini sebenarnya tidak cuma bersifat operasional saja, melainkan hal tersebut juga sangat strategis sekali karena adanya data dan juga hasil pengamatan yang dikumpulkan itu memang bakal jadi dasar utama bagi perencanaan budidaya dan juga pengambilan keputusan yang memang berbasis pada bukti.

17. Kepala Poliklinik

Kepala Poliklinik itu sendiri memegang sebuah tanggung jawab yang sangat strategis sekali dalam hal memastikan bagaimana kesiapan dari fasilitas dan juga kondisi lingkungan di klinik agar supaya pelayanan tersebut bisa berjalan secara efektif sekali. Peran yang seperti ini sebenarnya memang mencakup mulai dari urusan penilaian akan kebutuhan dari pasien terus pengelolaan kalau ada situasi darurat dan juga soal pendampingan bagi para pasien selama proses pemeriksaan itu sedang berlangsung. Fungsi fungsi yang seperti itu memang menuntut adanya sebuah koordinasi yang memang sifatnya sistematis dan juga sangat responsif sekali sehingga jadinya setiap interaksi antara pihak klinik dengan pasien itu sendiri memang bisa berlangsung dengan aman terus efisien dan juga tetap berfokus pada kualitas dari layanan tersebut nantinya.

18. Kepala Keamanan

Kepala Keamanan bertanggung jawab atas koordinasi dan pengawasan seluruh kegiatan pengamanan, termasuk perancangan program pelatihan untuk meningkatkan disiplin dan kompetensi anggota. Selain itu, posisi ini meliputi tugas melakukan investigasi secara sistematis terhadap insiden atau pelanggaran yang terjadi, serta penyusunan laporan resmi atau berita acara sebagai dokumentasi prosedural dari setiap tindak pidana yang teridentifikasi.

19. Kepala Gudang

Kepala Gudang memeriksa kesesuaian bahan yang diterima dengan SPB, menyimpan barang sesuai dengan tempat yang ditentukan, membuat bukti penerimaan dan pengeluaran barang, mencatat transaksi ke dalam buku register dan kartu gudang, serta menjaga kebersihan gudang.

V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Karakteristik responden itu sebenarnya disusun untuk bisa memetakan profil dari para karyawan milenial yang ada di PT Salim Ivomas Pratama yang mana itu memang mencakup variabel dari jenis kelamin terus usia dan juga tingkat pendidikan serta lama bekerja hingga masalah jabatan mereka. Adanya penyajian data yang seperti ini sebenarnya tidak cuma sekadar memberikan gambaran secara deskriptif mengenai latar belakang demografis dari para responden saja, melainkan hal tersebut juga memang berfungsi sebagai sebuah kerangka analisis buat menilai bagaimana urusan pengalaman kerja dan juga penempatan posisi itu bisa berkontribusi terhadap kinerja dari setiap individu. Melalui adanya pendekatan yang seperti inilah sebenarnya proses interpretasi dari pengaruh faktor faktor tersebut memang bisa dilakukan dengan cara yang jauh lebih kontekstual dan juga benar benar berbasis pada bukti bukti empiris yang ada nantinya.

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Distribusi dari para responden berdasarkan jenis kelamin itu sendiri sebenarnya sengaja disajikan buat mengilustrasikan bagaimana perbandingan antara pekerja laki laki dan juga perempuan di dalam penelitian ini. Hal tersebut dilakukan sekaligus juga untuk memberikan sebuah gambaran mengenai bagaimana struktur tenaga kerja milenial yang ada di PT Salim Ivomas Pratama. Adanya analisis soal komposisi gender tersebut sebenarnya punya fungsi sebagai sebuah landasan buat mengevaluasi tentang adanya kemungkinan dominasi dari salah satu gender saja di dalam konteks operasional pada perkebunan kelapa sawit tersebut. Selain itu juga buat melihat bagaimana implikasinya terhadap masalah dinamika sosial dan juga bagaimana praktik manajerial yang ada di lingkungan kerja mereka nantinya.

Tabel 5.1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Org)	Persentase (%)
Laki-Laki	22	57,89
Perempuan	16	42,11
Jumlah	38	100,00

Sumber: Data Primer (2025)

Temuan pada Tabel 5.1 menunjukkan dominasi karyawan laki laki dalam komposisi responden generasi milenial di perusahaan perkebunan yang diteliti. Dari total 38 responden, sebanyak 22 individu (57,89%) merupakan tenaga kerja laki-laki, yang tersebar di berbagai jabatan operasional. Posisi yang ditempati mencakup Asisten Divisi, Mandor Perawatan, Mandor Panen, Mandor Pembibitan, Krani Panen, tenaga di Pembibitan, serta Pemanen. Karyawan perempuan berjumlah 16 orang atau 42,11% yang sebagian besar bekerja pada bidang Mandor Perawatan dan Karyawan Perawatan Pemupukan.

2. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir responden mencerminkan fondasi akademik karyawan generasi milenial yang berhubungan dengan kapasitas pengetahuan, keterampilan, dan kesiapan kerja. Data ini dimanfaatkan untuk menggambarkan mutu sumber daya manusia perusahaan secara menyeluruh.

Tabel 5.2. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah (Org)	Persentase (%)
SD	9	23,68
SMP	13	34,21
SMA	15	39,47
SI	1	2,63
Jumlah	38	100,00

Sumber: Data Primer (2025)

Analisis data yang disajikan pada Tabel 5.2 menunjukkan bahwa mayoritas responden berasal dari tingkat pendidikan menengah, yang mencerminkan karakteristik pendidikan dominan di kalangan karyawan generasi milenial pada perusahaan perkebunan yang menjadi objek penelitian. Secara rinci, lulusan SMA berjumlah 15 orang (39,47%) dan

ditempatkan pada posisi seperti Mandor Panen, Mandor Bibitan, Krani Panen, Karyawan Perawatan Pemupukan, serta Pemanen. Responden dengan pendidikan SMP mencapai 13 orang (34,21%), tersebar pada posisi Mandor Perawatan, Karyawan Perawatan Pemupukan, Divisi Pembibitan, dan Pemanen. Sementara itu, lulusan SD berjumlah 9 orang (23,68%) dan menempati peran Krani Panen, Pemanen, Mandor Perawatan, serta Karyawan Perawatan Pemupukan. Hanya satu responden (2,63%) yang memiliki pendidikan tinggi jenjang Strata 1 (S1), menempati posisi Asisten Divisi. Distribusi ini mau menegaskan kalau tingkat pendidikan yang sifatnya formal di kalangan para tenaga kerja milenial yang ada pada lokasi penelitian tersebut itu memang masih terkonsentrasi sekali pada jenjang dasar dan juga menengah saja. Temuan yang didapat tersebut sebenarnya memang memberikan adanya sebuah implikasi yang cukup penting sekali buat urusan perencanaan pengembangan kapasitas para karyawan di sana, terutama sekali kalau hal itu dikaitkan dengan masalah peningkatan keterampilan dan juga adanya berbagai program pelatihan yang memang harus selaras dengan jenjang pendidikan yang sudah ada sebelumnya.

3. Karakteristik Berdasarkan Usia

Mengenai analisis terhadap karakteristik dari para responden ini sebenarnya memang lebih difokuskan pada masalah distribusi usia guna menampilkan bagaimana gambaran komposisi dari para karyawan generasi milenial yang memang sudah jadi subjek utama dalam penelitian ini. Adanya perbedaan usia di antara para responden tersebut sebenarnya mencerminkan adanya sebuah variasi dalam hal pengalaman kerja terus juga perspektif kognitif mereka dan juga soal kapasitas adaptasi terhadap segala dinamika pekerjaan serta adanya kemajuan teknologi yang ada saat ini. Dengan demikian sebenarnya pemetaan usia ini bukan cuma sekadar bersifat deskriptif saja melainkan hal tersebut juga memberikan sebuah kerangka pemahaman yang memang jauh lebih mendalam lagi mengenai profil serta apa saja potensi dari sumber daya manusia yang sedang diteliti tersebut nantinya.

Tabel 5.3. Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Org)	Persentase (%)
28 – 33 tahun	7	18,42
34 – 39 tahun	11	28,95
40 – 45 tahun	20	52,63
Jumlah	38	100,00

Sumber: Data Primer (2025)

Berdasarkan Tabel 5.3 tentang karakteristik responden berdasarkan kelompok usia, komposisi karyawan generasi milenial dalam penelitian ini didominasi oleh kelompok usia tertua dalam rentang generasi tersebut. Sebanyak 20 orang responden atau 52,63% berada pada kelompok usia 40–45 tahun, bekerja dalam bidang Mandor Perawatan, Karyawan Perawatan Pemupukan, dan Pembibitan Pemanen. Kelompok usia 34–39 tahun berjumlah 11 orang (28,95%), berkerja dalam bidang Asisten Divisi, Mandor Perawatan, Mandor Panen, Mandor Bibitan, Krani Panen, Karyawan Perawatan Pemupukan, dan Pemanen. Kelompok termuda (28–33 tahun) berjumlah 7 orang (18,42%), bekerja dalam bidang Krani Panen, Pemanen, dan Karyawan Perawatan Pemupukan. Distribusi ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja milenial di perusahaan perkebunan yang menjadi sampel telah memasuki fase pertengahan karier dengan pengalaman kerja yang lebih matang.

4. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Pengelompokan dari para responden yang didasarkan pada masa kerja itu memang sebenarnya sudah merepresentasikan bagaimana tingkat keterikatan dari setiap individu tersebut terhadap sebuah organisasi. Durasi pengabdian mencerminkan akumulasi pengalaman yang berkontribusi pada penguatan pemahaman kerja serta kemampuan beradaptasi dengan lingkungan perusahaan.

Tabel 5.4. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (Org)	Persentase (%)
5 – 11 tahun	19	50,00
12 – 18 tahun	17	44,74
19 – 25 tahun	2	5,26
Jumlah	38	100,00

Sumber: Data Primer (2025)

Tabel 5.4 yang memang menggambarkan soal distribusi dari para responden berdasarkan pada masa kerja mereka, di sana sebenarnya menunjukkan kalau mayoritas dari karyawan milenial di perusahaan perkebunan tersebut memang sudah mengumpulkan pengalaman kerja yang bisa dibilang sangat signifikan sekali. Ada sebanyak 19 orang responden atau sekitar 50,00 persen yang memang punya masa kerja antara 5 sampai 11 tahun yang mana mereka itu menempati berbagai posisi seperti Mandor Perawatan terus Krani Panen dan juga Karyawan Perawatan Pemupukan serta Pembibitan dan juga Pemanen. Lalu di sisi yang lainnya ada sebanyak 17 orang responden atau sekitar 44,74 persen yang ternyata sudah bekerja selama 12 sampai 18 tahun yang mana mereka itu mengisi berbagai peran pada bagian Asisten Divisi terus Mandor Panen dan juga Mandor Bibitan serta Karyawan Perawatan Pemupukan dan juga Pemanen. Hanya 2 responden (5,26%) yang memiliki masa kerja terlama, yakni 19 hingga 25 tahun, berperan sebagai Karyawan Perawatan Pemupukan dan Mandor Perawatan. Distribusi ini menegaskan bahwa sampel penelitian sebagian besar terdiri atas karyawan milenial dengan tingkat stabilitas kerja yang tinggi, mencerminkan akumulasi pengalaman yang dapat memengaruhi produktivitas dan kemampuan adaptasi dalam operasional perusahaan.

5. Profil Jabatan Responden

Profil jabatan dari para responden itu sebenarnya dikaji buat mengidentifikasi bagaimana peran dan juga tanggung jawab yang memang dijalankan di dalam struktur organisasi yang ada di PT Salim Ivomas Pratama tersebut. Adanya variasi posisi kerja di sana sebenarnya memang mencerminkan adanya perbedaan di dalam lingkup tugas terus tingkat

kewenangan dan juga beban tanggung jawab dari setiap karyawan itu masing masing. Informasi yang seperti ini sebenarnya memang jadi hal yang sangat krusial sekali dalam menyediakan sebuah konteks penelitian karena memang pemahaman terhadap posisi jabatan itu bisa membantu buat menafsirkan bagaimana persepsi terus pengalaman atau pun keputusan yang diberikan oleh responden sesuai sama peran profesional mereka nantinya. Dengan begitu sebenarnya analisis jabatan itu tidak cuma sekedar menggambarkan struktur organisasi saja melainkan hal tersebut juga lebih menekankan pada bagaimana relevansi posisi individu terhadap segala data yang memang sudah dikumpulkan tadi.

Tabel 5.5. Profil Jabatan Responden

Jabatan	Jumlah (Org)	Persentase (%)
Asisten Divisi	1	2,63
Karyawan Perawatan Pemupukan	15	39,47
Krani Panen	2	5,26
Mandor Bibitan	1	2,63
Mandor Panen	2	5,26
Mandor Perawatan	2	5,26
Pemanen	14	36,84
Pembibitan	1	2,63
Jumlah	38	100,00

Sumber: Data Primer (2025)

Tabel 5.5 tersebut, sebenarnya di sana terungkap adanya keragaman dalam hal struktur jabatan para responden, walaupun memang sebenarnya terdapat sebuah konsentrasi yang tergolong cukup signifikan sekali dari para karyawan milenial pada bagian fungsi operasional di lapangan. Untuk jabatan yang paling banyak sendiri memang ditempati oleh bagian Karyawan Perawatan Pemupukan yang mana itu berjumlah 15 orang atau sekitar 39,47 persen, yang kemudian diikuti juga oleh bagian Pemanen sebanyak 14 orang atau sekitar 36,84 persen. Lalu untuk posisi mandor itu sendiri sebenarnya meliputi Mandor Bibitan terus Mandor Panen dan juga Mandor Perawatan serta bagian Krani Panen yang mana masing masing posisi tersebut diisi oleh dua orang individu saja atau sekitar 5,26 persen per tiap posisinya. Sementara itu, untuk peran seperti Asisten Divisi terus

Mandor Bibitan dan juga bagian Pembibitan sebenarnya cuma punya satu orang perwakilan saja untuk tiap tiap posisi tersebut atau sekitar 2,63 persen masing masing. Adanya distribusi yang seperti ini sebenarnya memang menegaskan soal dominasi dari tenaga kerja lapangan di dalam operasional perkebunan, khususnya lagi pada bagian aktivitas produksi yang utama, dan hal ini juga mencerminkan adanya struktur hierarki yang memang masih sangat terfokus sekali pada urusan pelaksanaan teknis di tingkat yang paling dasar.

B. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen itu sendiri memang dilakukan buat menilai sampai sejauh mana kuesioner yang ada itu memang benar benar mampu buat menangkap data yang akurat sekali. Fokusnya itu sebenarnya ada pada masalah validitas yang mana itu jadi ukuran buat kesesuaian dari item pertanyaan terhadap konstruk variabel dan juga soal reliabilitas yang sebenarnya jadi indikator buat konsistensi dari sebuah pengukuran. Pendekatan yang seperti ini sebenarnya tidak cuma sekadar buat memastikan ketepatan dari data yang memang sudah diperoleh saja, tapi hal tersebut juga memberikan sebuah keyakinan kalau variabel penelitian itu memang diukur secara stabil dan juga memang benar benar bisa dipertanggungjawabkan dalam hal analisis yang dilakukan selanjutnya nanti.

c. Uji Validitas

Validitas instrumen penelitian diukur berdasarkan sejauh mana setiap butir kuesioner secara empiris mencerminkan konstruk variabel yang diteliti. Penilaian ini dilakukan melalui perbandingan koefisien korelasi antara skor butir dan skor total variabel (r hitung) terhadap nilai kritis pada r tabel. Butir dikategorikan valid apabila r hitung lebih tinggi dari r tabel, sementara nilai di bawah ambang tersebut menunjukkan bahwa butir tersebut tidak memenuhi kriteria kesahihan dan sebaiknya dikeluarkan dari instrumen.

Tabel 5.6. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Penempatan kerja (X1)	X1_1	0,777	0,320	Valid
	X1_2	0,538	0,320	Valid
	X1_3	0,721	0,320	Valid
	X1_4	0,818	0,320	Valid
	X1_5	0,769	0,320	Valid
	X1_6	0,766	0,320	Valid
Pengalaman kerja (X2)	X2_1	0,674	0,320	Valid
	X2_2	0,635	0,320	Valid
	X2_3	0,726	0,320	Valid
	X2_4	0,684	0,320	Valid
	X2_5	0,655	0,320	Valid
	X2_6	0,551	0,320	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y_1	0,776	0,320	Valid
	Y_2	0,728	0,320	Valid
	Y_3	0,666	0,320	Valid
	Y_4	0,611	0,320	Valid
	Y_5	0,617	0,320	Valid
	Y_6	0,694	0,320	Valid

Sumber: Data Primer (2025)

Data Tabel 5.6, seluruh item pada variabel Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kinerja Karyawan memenuhi kriteria validitas karena nilai r hitung melampaui r tabel 0,320. Nilai tertinggi tercatat pada X1_4 sebesar 0,818, X2_3 sebesar 0,726, dan Y_1 sebesar 0,776, yang menegaskan ketepatan instrumen dalam merepresentasikan konstruk penelitian.

d. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai kestabilan instrumen melalui nilai Cronbach's Alpha. Variabel dinyatakan reliabel apabila Alpha melebihi 0,60 yang menunjukkan konsistensi butir kuesioner.

Tabel 5.7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Koefisien	Keterangan
Penempatan Kerja (X1)	0,827	0,6	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	0,721	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,767	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer (2025)

Data Tabel 5.7, seluruh variabel menunjukkan reliabilitas memadai dengan Cronbach's Alpha Penempatan Kerja 0,827, Pengalaman Kerja

0,721, dan Kinerja Karyawan 0,767, yang seluruhnya melampaui batas 0,60 sehingga instrumen dinilai konsisten dan menghasilkan data yang stabil.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas (Shapiro-Wilk)

Normalitas residual diuji menggunakan metode Shapiro Wilk untuk memastikan kesesuaian distribusi pada model regresi dengan sampel terbatas. Asumsi dinyatakan terpenuhi apabila nilai signifikansi melebihi 0,05.

Tabel 5.8. Hasil Uji Normalitas

Metode Uji	Nilai Sig.	Keterangan
Shapiro-Wilk	0,939	Data berdistribusi normal

Sumber: Data Primer (2025)

Data Tabel 5.8, pengujian normalitas melalui prosedur Shapiro-Wilk menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,939. Angka tersebut berada di atas ambang 0,05, sehingga residual dapat dinyatakan berdistribusi normal. Dengan terpenuhinya asumsi ini, model regresi tidak mengalami pelanggaran pada aspek normalitas dan layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis regresi linier.

2. Uji Linieritas

Linieritas hubungan antarvariabel diuji melalui signifikansi pada komponen Deviation from Linearity. Nilai di atas 0,05 mengindikasikan tidak adanya deviasi yang bermakna dari pola linier, sehingga model regresi dapat dinyatakan memenuhi asumsi linieritas dan layak digunakan dalam analisis.

Tabel 5.9. Hasil Uji Linieritas

Hubungan Variabel X terhadap Y	Deviation from Linearity (Sig.)	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	0,574	Hubungan linier
Penempatan Kerja (X2)	0,080	Hubungan linier
Jenis Kelamin (X3)	0,126	Hubungan linier
Pendidikan (X4)	0,292	Hubungan linier
Masa Kerja (X5)	0,876	Hubungan linier
Jabatan (X6)	0,619	Hubungan linier

Sumber: Data Primer (2025)

Data Tabel 5.9 mengindikasikan bahwa seluruh variabel independen menunjukkan relasi yang konsisten secara linier terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga asumsi linieritas model terpenuhi. Hasil uji Deviation from Linearity (Sig.) untuk variabel Pengalaman Kerja (X1) menghasilkan nilai 0,574, untuk Penempatan Kerja (X2) menghasilkan nilai 0,080, untuk Jenis Kelamin (X3) menghasilkan nilai 0,126, untuk Pendidikan (X4) menghasilkan nilai 0,292, untuk Masa Kerja (X5) menghasilkan nilai 0,876, dan untuk Jabatan (X6) menghasilkan nilai 0,619. Semua nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa hubungan antara setiap variabel independen dengan kinerja karyawan bersifat linier. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat diterima dan digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3. Uji Multikolinearitas

Keberadaan multikolinearitas diidentifikasi melalui rasio Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) guna memastikan independensi antarvariabel bebas dalam model regresi. Ketiadaan gejala tersebut ditunjukkan oleh nilai Tolerance di atas 0,10 dan VIF di bawah 10.

Tabel 5.10. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	0,393	2,543	Tidak terjadi multikolinearitas
Penempatan Kerja (X2)	0,400	2,502	Tidak terjadi multikolinearitas
Jenis Kelamin (X3)	0,430	2,327	Tidak terjadi multikolinearitas
Pendidikan (X4)	0,828	1,207	Tidak terjadi multikolinearitas
Masa Kerja (X5)	0,766	1,305	Tidak terjadi multikolinearitas
Jabatan (X6)	0,370	2,700	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Primer (2025)

Data Tabel 5.11 memperlihatkan bahwa seluruh variabel independen memenuhi kriteria bebas multikolinearitas. Nilai Tolerance pada Pengalaman Kerja X1 sebesar 0,393, Penempatan Kerja X2 sebesar 0,400,

Jenis Kelamin X3 sebesar 0,430, Pendidikan X4 sebesar 0,828, Masa Kerja X5 sebesar 0,766, dan Jabatan X6 sebesar 0,370 seluruhnya melampaui batas 0,10, sehingga model regresi tidak mengalami persoalan korelasi antarvariabel bebas. Selain itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga semuanya berada di bawah 10, dengan nilai VIF terkecil 1,207 dan terbesar 2,543, yang menandakan bahwa model regresi ini bebas dari masalah multikolinearitas. Dengan demikian, variabel-variabel independen dalam model regresi ini dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut tanpa khawatir akan adanya distorsi yang disebabkan oleh multikolinearitas.

4. Uji Heteroskedastisitas (Metode Glejser)

Deteksi heteroskedastisitas dilakukan untuk menilai konsistensi varians residual pada setiap observasi. Pengujian menggunakan pendekatan Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Model dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila seluruh variabel menunjukkan nilai signifikansi di atas 0,05.

Tabel 5.11. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Independen	Nilai Signifikansi	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	0,416	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Penempatan Kerja (X2)	0,924	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Jenis Kelamin (X3)	0,854	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Pendidikan (X4)	0,708	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Masa Kerja (X5)	0,500	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Jabatan (X6)	0,758	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer (2025)

Data Tabel 5.11 menegaskan bahwa pengujian Glejser tidak menemukan gejala heteroskedastisitas pada variabel independen, sehingga model regresi memenuhi asumsi keseragaman varians residual. Nilai signifikansi untuk masing-masing variabel, yaitu Pengalaman Kerja (X1) 0,416, Penempatan Kerja (X2) 0,924, Jenis Kelamin (X3) 0,854, Pendidikan

(X4) 0,708, Masa Kerja (X5) 0,500, dan Jabatan (X6) 0,758, semuanya lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas yang signifikan antara variabel-variabel independen tersebut. Dengan demikian, model regresi ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut tanpa khawatir akan distorsi akibat masalah heteroskedastisitas.

D. Analisis Regresi Linier Berganda

Penerapan regresi linier berganda diarahkan untuk menaksir pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan generasi milenial di PT Salim Ivomas Pratama. Melalui model ini, kontribusi parsial maupun simultan kedua variabel independen dapat dievaluasi secara empiris sebagai dasar pengujian hipotesis penelitian.

1. Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengevaluasi pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan yang terbentuk merefleksikan arah serta besaran kontribusi masing masing variabel independen. Koefisien regresi beserta tingkat signifikansinya kemudian disajikan sebagai dasar interpretasi empiris dalam tabel berikut.

Tabel 5.12. Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	Sig.
Konstanta	-0,499	0,898
Pengalaman Kerja (X1)	0,628	0,002
Penempatan Kerja (X2)	0,252	0,026
Jenis Kelamin (X3)	1,530	0,099
Pendidikan (X4)	0,129	0,312
Masa Kerja (X5)	0,141	0,063
Jabatan (X6)	0,564	0,034

Sumber: Data Primer (2025)

Tabel 5.12 menjelaskan hasil olah data dari SPSS versi 25, didapatkan regresi linear berganda, yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + e$$

$$Y = -0,499 + 0,628X_1 + 0,252X_2 + 1,530X_3 + 0,129X_4 + 0,141X_5 + 0,564X_6 + e$$

Dalam persamaan regresi, konstanta minus 0,499 mencerminkan posisi kinerja saat seluruh variabel independen bernilai nol. Koefisien Pengalaman Kerja X1 sebesar 0,628 menegaskan kontribusi positif, di mana setiap tambahan satu satuan pengalaman kerja berkorelasi dengan peningkatan kinerja sebesar 0,628 satuan. Penempatan Kerja (X2) juga berpengaruh positif dengan koefisien 0,252. Variabel Jenis Kelamin (X3) memiliki koefisien 1,530 yang menunjukkan adanya perbedaan kinerja berdasarkan kategori gender. Pendidikan (X4) dan Masa Kerja (X5) masing-masing memiliki koefisien 0,129 dan 0,141, yang berarti keduanya berkontribusi positif meskipun relatif kecil. Nilai koefisien Jabatan X6 sebesar 0,564 merefleksikan kontribusi positif terhadap kinerja, yang mengisyaratkan bahwa peningkatan level jabatan berimplikasi pada kenaikan performa karyawan.

2. Uji t (Uji Parsial)

Signifikansi pengaruh masing masing variabel independen terhadap variabel dependen dievaluasi melalui uji t. Pada penelitian ini, pengujian tersebut menilai kontribusi parsial penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi di bawah 0,05 menjadi dasar penetapan adanya pengaruh yang bermakna.

Tabel 5.13. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Variabel	Sign.	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	0,002	Berpengaruh Signifikan
Penempatan Kerja (X2)	0,026	Berpengaruh Signifikan
Jenis Kelamin (X3)	0,099	Tidak Berpengaruh Signifikan
Pendidikan (X4)	0,312	Tidak Berpengaruh Signifikan
Masa Kerja (X5)	0,063	Tidak Berpengaruh Signifikan
Jabatan (X6)	0,034	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Data Primer (2025)

Tabel 5.13 menunjukkan bahwa signifikansi parsial hanya ditemukan pada sebagian variabel. Pengalaman Kerja X1 signifikan pada 0,002 dengan koefisien 0,628, dan Penempatan Kerja X2 signifikan pada 0,026 dengan koefisien 0,252, keduanya berarah positif. Jabatan X6 juga signifikan pada 0,034 dengan koefisien positif. Sebaliknya, Jenis Kelamin

X3 0,099, Pendidikan X4 0,312, dan Masa Kerja X5 0,063 melampaui batas 0,05 sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Uji F (Uji Simultan)

Signifikansi pengaruh kolektif variabel independen terhadap variabel dependen dievaluasi melalui uji F. Dalam konteks ini, pengujian tersebut menilai apakah penempatan kerja dan pengalaman kerja secara simultan memengaruhi kinerja karyawan. Nilai signifikansi di bawah 0,05 menjadi dasar penetapan adanya pengaruh yang bermakna secara bersama sama.

Tabel 5.14. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model Regresi	F Hitung	Sig.
X terhadap Y	14,326	0,000

Sumber: Data Primer (2025)

Data Tabel 5.14, uji simultan menghasilkan F sebesar 14,326 dengan signifikansi 0,000, yang berada di bawah 0,05. Hasil ini menolak hipotesis nol dan mengonfirmasi bahwa Penempatan Kerja X2, Pengalaman Kerja X1, Jabatan X6, Pendidikan X4, Masa Kerja X5, dan Jenis Kelamin X3 secara kolektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta relevan dalam menjelaskan variasinya.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau yang sering disebut dengan R kuadrat itu sebenarnya memang mencerminkan soal sejauh mana model tersebut memang mampu buat menjelaskan adanya variasi kinerja karyawan yang didasarkan pada penempatan kerja dan juga pengalaman kerja mereka. Jika ada sebuah peningkatan pada nilai R kuadrat tersebut maka hal itu memang mengindikasikan kalau kemampuan prediktif dari model yang digunakan itu memang jadi lebih tinggi lagi dari sebelumnya. Sementara itu kalau memang ada sebuah proporsi variasi yang ternyata memang tidak bisa dijelaskan secara langsung maka hal itu sebenarnya menandakan kalau memang ada pengaruh dari faktor faktor eksternal lainnya yang memang ada di luar cakupan dari model tersebut. Dengan demikian maka sebenarnya

interpretasi dari R kuadrat ini memang tidak cuma sekedar memberikan sebuah ukuran soal kecocokan model saja, tapi hal itu juga sebenarnya ikut menyoroti bagaimana kompleksitas dari adanya interaksi antar variabel yang memang memengaruhi kinerja organisasi itu sendiri ke depannya nanti.

Tabel 5.15. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R	R Square (R^2)	Standar Error Estimasi
0,857	0,735	1,797

Sumber: Data Primer (2025)

Tabel 5.15 itu sebenarnya memperlihatkan adanya nilai koefisien determinasi atau yang biasa disebut R square itu sebesar 0,735 yang mana hal itu mengindikasikan kalau model penelitian ini memang mampu buat menjelaskan sekitar 73,5 persen dari variasi kinerja karyawan tersebut. Sementara itu untuk sisanya yang sebesar 26,5 persen dari variasi tersebut sebenarnya diperkirakan memang dipengaruhi sama adanya berbagai faktor faktor lain yang memang tidak termasuk di dalam cakupan variabel yang sedang dianalisis sekarang ini sehingga hal itu sebenarnya membuka ruang bagi adanya penelitian lanjutan buat mengeksplorasi lagi soal determinan kinerja yang memang jauh lebih luas lagi ke depannya nanti.

E. Pembahasan

Estimasi regresi menunjukkan bahwa penempatan kerja dan pengalaman kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan generasi milenial di PT Salim Ivomas Pratama. Secara simultan, penempatan kerja dan pengalaman kerja mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja. Pembahasan ini akan menghubungkan temuan dengan teori relevan serta membandingkannya dengan penelitian sebelumnya dalam konteks sektor agribisnis.

1. Pengaruh Pengalaman (X1) Terhadap Kinerja

Analisis menunjukkan bahwa pengalaman kerja menempati posisi determinan utama terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien 0,628 dan tingkat signifikansi 0,002. Nilai ini menandakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan faktor penempatan kerja. Hasil tersebut selaras dengan perspektif Human Capital, yang menekankan bahwa akumulasi pengetahuan dan keterampilan individu berfungsi sebagai modal produktif, secara langsung memfasilitasi peningkatan kualitas kinerja organisasi (Hasan dkk., 2023).

Konsistensi dari pengaruh pengalaman kerja terhadap masalah kinerja itu sendiri memang sudah tercermin di dalam berbagai macam sektor yang berbeda beda. Kalau merujuk pada apa yang sudah dilaporkan oleh Ridwan et al., (2022) misalnya, di sana mereka memang menyebutkan kalau di dalam industri otomotif itu sebenarnya pengalaman kerja memang memberikan sebuah kontribusi yang sifatnya positif sekali terhadap adanya peningkatan kinerja dari para pegawai tersebut. Lalu hasil yang memang serupa itu sebenarnya juga ada ditemukan oleh Noviyanti & Rushadiyati (2021) pada sektor bidang logistik, yang mana di sana memang terbukti kalau pengalaman kerja itu sendiri memang memberikan sebuah efek yang sangat signifikan sekali dalam hal mendukung kinerja mereka nantinya. Meskipun demikian, dampak pengalaman kerja cenderung lebih optimal apabila disertai dengan faktor pendukung tambahan, seperti praktik

komunikasi yang efektif di lingkungan kerja, yang memungkinkan pengetahuan dan keterampilan individu tersalurkan secara lebih efisien.

Dalam konteks penelitian ini sendiri, besarnya pengaruh dari pengalaman kerja itu memang sangatlah masuk akal sekali. Profil dari para responden sendiri sebenarnya menunjukkan kalau mayoritas dari karyawan milenial yang ada di lokasi penelitian tersebut memang sudah punya masa kerja yang terhitung sangat panjang sekali yang mana itu sekitar 94,74 persen bekerja di atas 5 tahun dan mereka juga berada pada kelompok usia yang sudah matang sekali yaitu sekitar 52,63 persen berusia antara 40 sampai 45 tahun. Memang di dalam lingkungan kerja perkebunan kelapa sawit yang tergolong sangat kompleks dan juga penuh dengan variabel yang tidak terduga itu sendiri, pengalaman memang sudah jadi guru yang sangat berharga sekali buat mereka nantinya. Karyawan yang telah lama bekerja cenderung lebih menguasai prosedur teknis, memahami siklus tanaman, mampu mengantisipasi masalah di lapangan, dan memiliki jaringan kerja sama yang kuat dengan rekan kerja. Akumulasi pengetahuan tacit ini sulit digantikan dan secara langsung diterjemahkan menjadi efisiensi, ketepatan, dan kualitas kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, keberlanjutan tenaga kerja berpengalaman dianggap sebagai faktor strategis yang krusial bagi perusahaan perkebunan. Pemeliharaan kompetensi dan juga masalah retensi bagi para karyawan senior itu memang tidak cuma sekadar buat mendukung adanya stabilitas operasional saja. Akan tetapi hal tersebut sebenarnya juga punya kontribusi yang sifatnya sangat langsung sekali terhadap urusan efisiensi dan juga produktivitas dalam jangka waktu yang panjang bagi perusahaan itu sendiri nantinya. Pendekatan yang seperti ini sebenarnya memang sangat menekankan sekali mengenai betapa perlunya sebuah manajemen sumber daya manusia yang sifatnya proaktif yang mana itu sudah termasuk di dalamnya soal urusan transfer pengetahuan terus pengembangan kapasitas dan juga adanya pemberian insentif yang memang mampu buat mempertahankan segala kompetensi inti dari perusahaan tersebut ke depannya.

2. Pengaruh Penempatan (X2) terhadap Kinerja

Hasil dari analisis itu memang sudah menunjukkan kalau urusan penempatan kerja itu sebenarnya memberikan pengaruh yang sifatnya positif serta sangat signifikan sekali terhadap bagaimana kinerja dari para karyawan generasi milenial yang ada di PT Salim Ivomas Pratama. Sebenarnya hal tersebut itu memang bisa kita lihat lagi yang mana hal itu tercermin dari adanya nilai koefisien yang sebesar 0,252 dengan tingkat signifikansi yang ada di angka 0,026 yang mana hal itu memang sudah menandakan kalau variabel penempatan kerja tersebut sebenarnya memang sudah berkontribusi secara nyata sekali terhadap adanya variasi kinerja bagi para karyawan. Temuan yang seperti ini sebenarnya memang mengindikasikan kalau adanya sebuah kesesuaian antara posisi pekerjaan dengan kompetensi dari setiap individu itu memang memainkan peran yang sangat strategis sekali dalam hal memaksimalkan produktivitas dari para tenaga kerja muda sekaligus juga hal itu ikut menegaskan betapa pentingnya kebijakan mengenai manajemen sumber daya manusia yang memang harus mempertimbangkan karakteristik dan juga aspirasi dari para generasi milenial tersebut.

Konsistensi temuan penelitian ini semakin diperkuat oleh hasil studi sebelumnya yang dilakukan dalam konteks sektor yang berbeda. Kalau merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Yuliani & Saroyo (2024) pada sektor koperasi, di sana sebenarnya menunjukkan kalau penempatan kerja itu memang memberikan dampak yang sangat signifikan sekali terhadap kinerja dengan adanya kontribusi yang bisa dibilang relatif besar sekali karena mencapai angka 75,1 persen. Temuan yang serupa itu pun sebenarnya juga dilaporkan oleh Nuryati et al., (2024) di dalam konteks industri manufaktur yang mana hal itu menegaskan soal adanya pengaruh positif dari penempatan kerja terhadap hasil kinerja dari para pegawai. Adanya konsistensi dari temuan ini di berbagai lintas sektor sebenarnya mau menegaskan kalau penerapan dari prinsip penempatan kerja yang tepat itu memang tidak cuma terbatas pada satu jenis industri saja melainkan hal itu

juga merepresentasikan sebuah praktik manajemen sumber daya manusia yang punya relevansi secara universal. Terus kalau konteksnya diperluas lagi ke para karyawan dari generasi milenial di lingkungan perkebunan kelapa sawit, maka dimensi dari penempatan kerja ini sebenarnya bakal memperoleh lapisan makna yang baru. Penempatan yang sifatnya strategis itu memang tidak sekadar buat mengoptimalkan output saja tapi juga punya peran dalam hal memfasilitasi adanya keterlibatan terus motivasi intrinsik dan juga soal pemanfaatan kompetensi individual yang memang khas sekali pada generasi ini sehingga nantinya kinerja itu sendiri bisa dimaksimalkan secara terus menerus dan berkelanjutan.

Mayoritas responden dalam penelitian ini menduduki posisi operasional lapangan seperti perawatan pemupukan dan pemanen. Bagi karyawan milenial, penempatan yang sesuai dengan kompetensi tidak hanya memudahkan pelaksanaan tugas, tetapi juga memberikan pengakuan terhadap kemampuan mereka. Karakteristik generasi milenial cenderung menekankan kebutuhan akan pengembangan diri dan pengakuan atas kontribusi individual. Penempatan karyawan pada posisi yang memang sudah sesuai sama kompetensi mereka itu sendiri memang terbukti sekali bisa meningkatkan rasa percaya diri sekaligus juga ikut memperkuat adanya keterikatan terhadap pekerjaan tersebut. Terus kalau dilihat lagi mengenai adanya dampak kumulatif dari berbagai faktor yang tadi sudah disebutkan itu sebenarnya memang tercermin pada adanya peningkatan kinerja terutama sekali kalau di dalam sektor agribisnis. Temuan yang seperti itu sebenarnya memang tidak cuma sekadar menegaskan kembali mengenai kerangka teori yang memang sudah ada saja melainkan hal tersebut juga ikut menyoroti soal betapa pentingnya penerapan dari strategi penempatan yang berbasis pada kompetensi buat bisa memaksimalkan produktivitas dari para tenaga kerja milenial tersebut nantinya.

3. Pengaruh Simultan dan Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan pada hasil dari analisis regresi yang sudah dilakukan itu sebenarnya menunjukkan kalau kedua variabel tersebut memang secara

simultan punya pengaruh yang tergolong sangat signifikan sekali terhadap bagaimana kinerja dari generasi milenial itu sendiri. Hal tersebut sebenarnya bisa kita lihat lagi dari adanya nilai F yang tercatat sebesar 314,266 serta adanya tingkat signifikansi yang berada pada angka 0,000 yang mana hal itu memang menunjukkan adanya pengaruh yang kuat sekali. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,684 mengindikasikan bahwa kombinasi kedua variabel tersebut mampu menjelaskan sekitar 68,4% variasi kinerja, sedangkan sisanya kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal yang tidak dimasukkan dalam model.

Temuan pengaruh simultan signifikan ini sejalan dengan Kanti et al., (2025) pada sektor kelistrikan PLN, yang juga menunjukkan bahwa penempatan dan pengalaman secara kolektif meningkatkan kinerja. Tapi meskipun begitu sebenarnya memang ada sebuah perbedaan pada hasil dari pengujian yang sifatnya parsial itu tadi. Hasil dari penelitian ini sebenarnya menunjukkan kalau memang pengalaman kerja itu punya pengaruh yang tergolong signifikan sekali terhadap kinerja sedangkan kalau urusan penempatan kerja itu justru tidak memperlihatkan adanya efek yang serupa. Temuan ini sebenarnya mau menyoroti soal bagaimana peran dari karakteristik organisasi terus praktik manajemen sumber daya manusia dan juga konteks industri sebagai faktor yang memang bisa memodulasi kontribusi dari tiap variabel terhadap hasil kinerja tersebut. Perbedaan yang muncul ini kemungkinan besar memang datang dari adanya variasi karakteristik subjek penelitian itu sendiri khususnya pada para generasi milenial yang bekerja di sektor perkebunan yang mana mereka memang dikenal punya harapan yang cukup tinggi sekali terkait masalah kesesuaian pekerjaan dengan identitas dan juga minat pribadi mereka sendiri. Dalam situasi yang seperti itulah sebenarnya persepsi dari tiap individu terhadap masalah keadilan prosedural dan juga kecocokan dalam hal penempatan pekerjaan itu bakal jadi sebuah determinan psikologis yang sangat penting sekali buat motivasi kerja sehingga jadinya pengaruh tersebut terhadap kinerja memang cenderung bakal terasa lebih nyata dan juga relevan secara

kontekstual. Sebaliknya, temuan ini sejalan dengan Muaja et al., (2017) pada sektor perbankan, yang juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari kedua variabel baik secara parsial maupun simultan. Konsistensi ini mengindikasikan bahwa dalam banyak konteks organisasi, kombinasi antara penempatan yang tepat dan akumulasi pengalaman merupakan formula yang efektif untuk meningkatkan kinerja.

Adanya sisa pengaruh sebesar 31,6 persen yang dijelaskan faktor lain membuka ruang untuk kajian lebih lanjut. Faktor faktor seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, sistem kompensasi, iklim kerja tim, atau tingkat adopsi teknologi digital mungkin turut berperan dalam membentuk kinerja karyawan milenial, khususnya di lingkungan agribisnis yang dinamis. Temuan tersebut memang mau menekankan kalau meskipun urusan penempatan kerja dan juga soal pengalaman profesional itu sebenarnya berfungsi sebagai sebuah prediktor yang sangat signifikan sekali terhadap hasil kinerja karyawan namun adanya pendekatan manajemen yang cuma semata mata hanya fokus pada faktor faktor tersebut saja sebenarnya cenderung bakal sangat terbatas sekali. Oleh karena hal itulah sebenarnya memang diperlukan adanya sebuah perencanaan strategis yang sifatnya lebih komprehensif lagi yang mana itu perlu buat mengintegrasikan berbagai macam dimensi yang lainnya baik itu dari sisi psikologis atau sosial maupun juga sisi organisasi untuk bisa menciptakan sebuah kondisi yang mendukung adanya pencapaian kinerja yang optimal dan juga berkelanjutan nantinya.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis data serta adanya diskusi yang memang sudah dilakukan sebelumnya, maka sebenarnya bisa dirumuskan beberapa poin kesimpulan yang utama sebagai berikut ini:

1. Pengalaman kerja terbukti punya peran yang sangat penting sekali dalam hal meningkatkan kinerja individu secara signifikan, yang mana hal ini menunjukkan kalau adanya akumulasi kompetensi serta keterampilan melalui praktik profesional memang memberikan kontribusi yang nyata sekali terhadap produktivitas mereka.
2. penempatan kerja yang memang dirasa sudah sesuai dengan karakteristik serta kompetensi dari para karyawan milenial itu sendiri ternyata memang menghasilkan dampak yang positif sekali terhadap kinerja.
3. Secara simultan atau pun bersamaan, sebenarnya urusan pengalaman kerja dan juga penempatan kerja itu memang mampu buat menjelaskan variasi kinerja secara signifikan sekali, yang mana hal itu menandakan kalau memang ada interaksi yang sifatnya sinergis antara faktor personal dengan lingkungan organisasi dalam hal menentukan bagaimana performa dari para karyawan tersebut nantinya.

B. Saran

Berdasarkan temuan dan pembahasan, penelitian ini mengajukan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Manajemen PT Salim Ivomas Pratama disarankan untuk mengoptimalkan dan menstandarisasi proses penempatan kerja dengan menggunakan asesmen kompetensi yang objektif, sehingga karyawan, terutama generasi milenial, merasa ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan minatnya, yang akan mendukung peningkatan kinerja.
2. Perusahaan disarankan untuk mengimplementasikan program retensi dan pengembangan berbasis pengalaman, seperti mentorship, job rotation, dan dokumentasi best practices dari karyawan senior untuk mempercepat pembelajaran karyawan muda dan mengkonsolidasikan pengetahuan tacit.

3. Penelitian mendatang dianjurkan menambahkan variabel seperti motivasi, kepuasan kerja, atau gaya kepemimpinan untuk memperluas pemahaman terhadap kinerja karyawan.