

## PERAN PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PANEN (STUDI KASUS DI PT. BORNEO INTERNATIONAL ANUGERAH)

### *THE ROLE OF THE COMPANY IN THE PERFORMANCE OF HARVEST EMPLOYEES (Case Study at PT. Borneo International Anugerah)*

Asti Wahyuningsih<sup>1)</sup>, Ismiasih<sup>2)</sup>, Danik Nurjanah<sup>3)</sup>

<sup>1),2),3)</sup>Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Institut Pertanian STIPER, Jalan Nangka II, Maguwoharjo, Depok, Sleman, DIY

E-mail: [ismiasih2017@gmail.com](mailto:ismiasih2017@gmail.com)

#### ABSTRAK

Penurunan kinerja karyawan panen menjadi masalah yang harus diatasi dikarenakan karyawan panen memiliki peran penting dalam produksi tandan buah segar. Oleh karena itu, dibutuhkan peran perusahaan dalam mengatasi permasalahan tersebut agar kinerja karyawan dapat meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja karyawan panen di PT. Borneo International Anugerah (BIA) dan peran perusahaan terhadap kinerja karyawan panen di PT. Borneo International Anugerah (BIA). Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2023 hingga Januari 2024. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Sampel dikumpulkan dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah 30 orang karyawan panen *Estate Cendana*. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. BIA dikategorikan baik dan peran perusahaan terhadap kinerja karyawan panen di PT. BIA yang diukur dari indikator kepemimpinan, pelatihan, motivasi, kompensasi, fasilitas, dan lingkungan masuk kategori baik.

**Kata Kunci :** Karyawan Panen; Kinerja; Peran Perusahaan

#### ABSTRACT

*The decline in performance of harvest employees is a problem that must be overcome because harvest employees have an important role in the production of Fresh Fruit Bunches. Therefore, the company's role is needed in overcoming these problems so that employee performance can increase so that the company's goals can be achieved. This research aims to determine the role of the company in the performance of harvest employees at PT. Borneo International Award and to find out the performance of harvest employees at PT. Borneo International Award. This research was carried out at PT. Borneo International Anugerah, Teluk Sindur Village, North Putussibau District, Kapuas Hulu District, West Kalimantan Province which was conducted from December 2023 to January 2024. The method used in this research is a descriptive method and a combination of qualitative and quantitative methods. The sample collection method uses a purposive sampling technique. The sample used in this research was 30 Cendana Estate harvest employees. The data collection method used in this research uses primary data such as interviews and filling out questionnaires, while secondary data is obtained from company documentation. The results of this research show that the role of the company through the*

*variables of leadership, training, motivation, compensation, facilities, environment on the performance of harvest employees at PT. BIA is categorized as good. For employee performance variables, it is measured using quality and quantity indicators which are categorized as good.*

**Keywords:** *Company Role, Harvest Employees, Performance*

## **PENDAHULUAN**

Perkebunan Kelapa Sawit merupakan salah satu komoditas yang unggul di bidang perkebunan dikarenakan dapat meningkatkan perekonomian Indonesia. Ekspor komoditas perkebunan pada tahun 2022 paling besar disumbang oleh komoditas kelapa sawit dengan nilai 468,64 triliun rupiah (75,30%) (Ditjenbun, 2023). Dengan berkembangnya perusahaan di bidang perkebunan kelapa sawit memberikan peluang kerja bagi masyarakat Indonesia. Oleh karena itu, dibutuhkan peran perusahaan dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik untuk mencapai hasil produksi dan produktivitas yang optimal bagi perusahaan serta tercapainya tujuan dan keberlanjutan perusahaan. Pengelolaan SDM dilakukan agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, prestasi kerja meningkat, kedisiplinan karyawan, dan terciptanya rasa loyalitas karyawan kepada perusahaan. Salah satu tenaga kerja yang berpengaruh dalam kualitas dan kuantitas Tandan Buah Segar (TBS) adalah karyawan panen.

Di perkebunan kelapa sawit, salah satu faktor yang berpengaruh pada produksi dan mutu TBS adalah karyawan panen (Billa & Iswarini, 2022). Karyawan panen merupakan tenaga kerja yang berhubungan langsung dalam pemanenan TBS, melakukan pemungutan brondolan, dan pengangkutan TBS dari piringan ke Tempat Pemungutan Hasil (TPH) (Siahaan et al., 2016). Namun, karyawan masih melakukan kelalaian seperti memanen buah yang mentah atau buah busuk, meninggalkan buah di piringan, tidak memungut hasil brondolan, dan tidak menyusun pelepah di gawangan mati. Permasalahan tersebut menunjukkan terjadinya penurunan kinerja karyawan panen sehingga dapat mengakibatkan penurunan pada produksi kelapa sawit. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan beberapa faktor seperti peran perusahaan dalam menyediakan fasilitas, pelatihan, pemberian motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi yang disediakan oleh perusahaan yang kurang memadai. Selain itu penurunan kinerja dapat disebabkan oleh gaya kepemimpinan dalam perusahaan tersebut (Arianto, 2018). Menurut Suprpta *et all*, (2015); Siagian & Khair, (2018) dan Sari, (2019) kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Perusahaan dan tenaga kerja merupakan dua komponen yang pada dasarnya saling membutuhkan dan memiliki hubungan timbal balik. Oleh karena itu setiap perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

PT. Borneo International Anugerah (BIA) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang berlokasi di Desa Teluk Sindur, Kecamatan Putussibau Utara, Kabupaten Kapuas Hulu, Provinsi Kalimantan Barat. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan khususnya karyawan panen yang langsung berhubungan dengan kuantitas dan kualitas Tandan Buah Segar (TBS) maka peran perusahaan penting untuk diterapkan. Oleh karena itu, perusahaan harus memikirkan bagaimana cara meningkatkan kinerja dari karyawan panen. Adapun penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kinerja karyawan panen dan peran perusahaan terhadap kinerja karyawan panen di PT. Borneo International Anugerah, Putussibau Utara, Kapuas Hulu, Kalimantan Barat.

## METODE PENELITIAN

Metode dasar dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu metode penelitian untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2016; Siyoto, (2015). Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2023 hingga Januari 2024 di PT. Borneo International Anugerah (BIA), Desa Teluk Sindur, Kecamatan Putussibau Utara, Kabupaten Kapuas Hulu, Provinsi Kalimantan Barat. Penentuan sampel dilakukan menggunakan metode *purposive sampling* karena sampel yang dipilih sesuai dengan variabel yang diteliti yaitu karyawan panen. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan panen estate cendana sebanyak 30 responden yang terdiri dari 11 orang karyawan panen divisi 1, 11 orang divisi 2, dan 8 orang divisi 3. Metode pengumpulan dan pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung di lapangan melalui wawancara menggunakan kuesioner kepada responden. Data sekunder diperoleh dari hasil dokumen perusahaan seperti sejarah perusahaan, daftar jumlah karyawan panen, luasan kebun, peraturan perusahaan dan peta perusahaan yang diperoleh dari perusahaan. Metode analisis data menggunakan metode skoring dengan pendekatan pengukuran menggunakan skala likert. Skala ini digunakan untuk mengetahui pendapat kelompok maupun individu terkait dengan adanya fenomena sosial (Sugiyono, 2016; Fakhri et al., 2023). Jawaban responden terhadap kinerja dan peran perusahaan diukur dengan nilai Baik (skor 3), Cukup (skor 2) dan Tidak (skor 1). Interval skor penilaian adalah sebagai berikut :

0 - 33,33% : Tidak baik

33,34 - 66,66% : Cukup baik

66,67 – 100% : Baik

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Borneo International Anugerah (BIA) Desa Teluk Sindur, Kecamatan Putussibau Utara, Kabupaten Kapuas Hulu, Provinsi Kalimantan Barat. Penelitian ini melibatkan sebanyak 30 karyawan panen Estate Cendana PT. BIA. Karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Karakteristik Karyawan di PT BIA

<b>Usia (Tahun)</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
21 - 30	10	33,33
31 - 40	12	40,00
41 - 50	8	26,67
<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
SD	18	60,00
SMP	9	26,67
SMA	3	13,33
<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
≤ 1	11	36,67
1-2	13	43,33
2-3	5	16,67
3-4	1	3,33
<b>Jumlah Tanggungan (orang)</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
0	5	16,67

1	4	13,33
2	14	46,67
3	6	20,00
4	1	3,33
<b>Pendapatan Bersih (Rp)</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
2.000.000 - 3.000.000	2	6,67
3.000.001 - 4.000.000	22	73,33
4.000.001 - 5.000.000	6	20

Sumber: Analisis Data Primer (diolah), 2024

Berdasarkan tabel 1. dapat diketahui bahwa mayoritas usia karyawan panen berusia 31 – 40 tahun (40%). Sedangkan usia karyawan panen yang paling rendah sebanyak 8 orang dengan rentang usia 41 – 50 tahun. Menurut Utami, (2022), dijelaskan bahwa usia produktif yaitu pada rentang usia antara 15 tahun sampai 50 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan panen tergolong usia yang produktif sehingga karyawan masih memiliki semangat kerja yang tinggi.

Tingkat pendidikan karyawan panen PT. BIA pada umumnya adalah SD dengan persentase 60%. Sedangkan jumlah yang paling sedikit adalah tingkat SMA sebanyak 4 orang. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemanen tidak memerlukan pendidikan khusus dikarenakan dalam pemanenan TBS hanya dibutuhkan keterampilan dan fisik yang kuat sehingga tidak diperlukan batasan pendidikan. Namun, semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan panen memiliki peluang untuk peningkatan jenjang karir seperti menjadi kerani atau mandor. Menurut Purwo *et al.*, (2022), semakin tinggi pendidikan seseorang maka akan lebih mudah dan cepat dalam menerima inovasi.

Lama kerja responden terbanyak yaitu di atas satu (1) tahun sebanyak 13 orang. Sedangkan responden dengan lama kerja paling sedikit yaitu di atas 3 tahun dan hanya ada satu (1) orang. Semakin lama masa kerja, maka semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki karyawan panen, maka kinerja karyawan akan semakin baik. Purnama, (2016), menjelaskan bahwa semakin lama seseorang bekerja maka pengalaman yang dimiliki akan semakin luas sehingga kemungkinan meningkatkan kinerjanya juga akan semakin cepat.

Jumlah tanggungan terbanyak adalah 2 orang dengan persentase 46,67%, sedangkan jumlah tanggungan paling sedikit yaitu 4 orang dengan persentase 3,33%. Semakin banyak jumlah tanggungan keluarga, maka semakin baik pula kinerja karyawan panen dikarenakan untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Pendapatan bersih terbanyak ada pada rentang gaji Rp 3.000.000 – Rp 4.000.000 dengan persentase 73, 33%. Sedangkan jumlah pendapatan paling kecil adalah rentang gaji Rp 2.000.000 – Rp 3.000.000 sebanyak 6,67%. Terdapat 28 (93%) orang menerima gaji di atas UMR (Upah Minimum Regional) Kalimantan Barat yaitu sebesar Rp 2.840.206, sementara sebanyak 2 responden (7%) menerima gaji di bawah UMR.

### **Peran Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Panen Di PT. Borneo International Anugerah**

Peran perusahaan terhadap kinerja karyawan diukur dari beberapa variabel yaitu kepemimpinan, pelatihan, motivasi kerja, kompensasi, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja.

#### ***Kepemimpinan***

Kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang dalam memimpin dan mempengaruhi orang lain (Hasibuan, 2019; Plangiten, 2013). Indikator kepemimpinan yang diukur adalah tanggung jawab, komunikasi, dan pengambilan keputusan. Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa indikator kepemimpinan berdasarkan tanggung jawab dikategorikan

baik dengan persentase 100%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pimpinan di PT. BIA termasuk pimpinan yang bertanggung jawab terhadap karyawannya seperti berlaku adil dan tidak segan memberikan sanksi jika karyawan melakukan kesalahan yang merugikan perusahaan. Dengan adanya rasa adil dan tanggung jawab dari pimpinannya, maka terjadi loyalitas karyawan kepada pimpinan atau perusahaan sehingga kinerja dari karyawan juga meningkat dikarenakan mereka merasa puas dengan diperhatikan dan dilindungi oleh pimpinannya (Pratama et al., 2022).

**Tabel 2.** Indikator Tanggung Jawab

Tanggung jawab				
No	Pernyataan	Baik	Cukup	Tidak
1	Pimpinan saya bertanggung jawab atas keputusan yang telah diambil	90	0	0
2	Pimpinan saya memberikan teguran dan sanksi atas kesalahan yang saya lakukan	90	0	0
3	Pimpinan saya berlaku adil kepada bawahannya	90	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>90</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>90</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Persentase (%)</b>		<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Kategori</b>			<b>Baik</b>	

Sumber: Analisis Data Primer (diolah), 2024

Berdasarkan tabel 3. dapat diketahui bahwa komunikasi pimpinan kepada karyawan masuk kategori baik dengan persentase 92%. Hal tersebut dikarenakan komunikasi pimpinan di PT. BIA kepada karyawannya terjalin dengan baik selama bekerja. Namun, sebagian responden menganggap pimpinan di PT. BIA terkadang sulit diajak bercanda pada saat bekerja sehingga terkesan sulit untuk diajak berdiskusi. Semakin baik komunikasi antara pimpinan dengan karyawan, maka karyawan merasa semangat selama bekerja bekerja dikarenakan karyawan pimpinan mampu berinteraksi dengan baik selama bekerja dan mampu memberikan motivasi kerja kepada karyawannya.

**Tabel 3.** Indikator Komunikasi

Komunikasi				
No	Pernyataan	Baik	Cukup	Tidak
1	Pimpinan saya seorang yang mampu berkomunikasi dengan baik kepada karyawannya	75	10	0
2	Pimpinan saya menjalin hubungan yang baik dengan bawahannya	84	4	0
3	Pimpinan saya selalu memberitahu dengan jelas apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara melakukannya	90	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>249</b>	<b>14</b>	<b>0</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>83</b>	<b>4,67</b>	<b>0</b>
<b>Persentase (%)</b>		<b>92,22</b>	<b>7,78</b>	<b>0</b>
<b>Kategori</b>			<b>Baik</b>	

Sumber: Analisis Data Primer (diolah), 2024

Berdasarkan tabel 4. indikator pengambilan keputusan menunjukkan bahwa kemampuan pimpinan dalam mengambil keputusan memiliki kategori baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan pengambilan keputusan pimpinan di PT. BIA baik. Kemampuan tersebut dinilai responden bahwa pimpinan mampu memberikan arahan kerja yang tepat. Selain itu dalam proses pengambilan keputusan karyawan panen diperbolehkan memberikan kritikan dan saran kepada pimpinannya. Oleh sebab itu, menurut responden merasa didengarkan dan dihargai oleh atasannya sehingga semangat kerja dari karyawan pun meningkat dengan adanya hal tersebut. Namun, sebanyak 27,78% responden menyampaikan bahwa karyawan dilarang untuk memberikan saran kepada pimpinan misalnya ketika pimpinan memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan kesalahan sehingga merugikan perusahaan dikarenakan hal itu merupakan wewenang pihak perusahaan.

**Tabel 4.** Indikator Pengambilan Keputusan

Pengambilan Keputusan				
No	Pernyataan	Baik	Cukup	Tidak
1	Pimpinan saya memberikan kesempatan pada bawahannya untuk menyuarakan saran dan masukan dalam pengambilan keputusan	90	0	0
2	Pimpinan saya selalu mengambil keputusan yang tidak bisa dirubah oleh siapapun.	45	30	0
3	Pimpinan saya selalu memberikan arahan yang tepat pada karyawannya	90	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>225</b>	<b>30</b>	<b>0</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>75</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
<b>Persentase(%)</b>		<b>83,33</b>	<b>27,78</b>	<b>0</b>
<b>Kategori</b>			<b>Baik</b>	

Sumber: Analisis Data Primer (diolah), 2024

Secara umum, indikator variabel kepemimpinan yang meliputi tanggung jawab, inisiatif dan pengambilan keputusan dapat dilihat pada tabel 5. Dari semua variabel kepemimpinan menunjukkan bahwa di PT. BIA kepemimpinan dinilai sudah baik dengan persentase 91,85%. Hal tersebut dikarenakan kepemimpinan di PT. BIA memiliki tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, mampu memberikan arahan dan perintah dengan tepat, dan mampu menjalin komunikasi yang baik dengan karyawannya. Oleh karena itu, karyawan merasa semangat dalam bekerja dikarenakan memiliki pimpinan yang mampu memberikan kenyamanan dan perhatian pada karyawannya.

**Tabel 5.** Variabel Kepemimpinan

Variabel Kepemimpinan	Rata-rata
Tanggung Jawab	90
Inisiatif	83
Pengambilan Keputusan	75
<b>Jumlah</b>	<b>248</b>
<b>Persentase(%)</b>	<b>91,85</b>
<b>Kategori</b>	<b>Baik</b>

Sumber: Analisis Data Primer (diolah), 2024

## Pelatihan

Penerapan pelatihan pada karyawan panen kelapa sawit dibutuhkan agar karyawan meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya dalam bekerja sehingga hal tersebut dapat mengurangi kesalahan selama bekerja. Adapun indikator yang digunakan dalam variabel pelatihan adalah peningkatan *skill* dan peningkatan pengetahuan karyawan panen. Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa peningkatan *skill* masuk kategori baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan memiliki nilai positif bagi karyawan panen dilihat dari respon karyawan terhadap kegiatan pelatihan. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa dibutuhkan kegiatan pelatihan untuk mengurangi kesalahan selama bekerja dan karyawan panen dapat bekerja sesuai dengan standar perusahaan. Meskipun pelatihan dapat mengurangi terjadinya kecelakaan kerja, namun sebanyak 8,89% responden menyampaikan bahwa tidak menutup kemungkinan kecelakaan kerja bisa terjadi kapanpun tanpa disengaja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dapat meningkatkan *skill* atau keterampilan pada karyawan panen sehingga kinerja karyawan panen pun semakin meningkat.

**Tabel 6.** Indikator Peningkatan *Skill*

Peningkatan <i>skill</i>				
No	Pernyataan	Baik	Cukup	Tidak
1	Pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan kemampuan saat kerja	90	0	0
2	Pelatihan yang dilakukan mengurangi kecelakaan kerja	66	16	0
3	Pelatihan dapat memudahkan pekerjaan sehingga sesuai standar perusahaan	90	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>246</b>	<b>16</b>	<b>0</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>82</b>	<b>5,33</b>	<b>0</b>
<b>Persentase (%)</b>		<b>91,11</b>	<b>8,89</b>	<b>0</b>
<b>Kategori</b>			<b>Baik</b>	

Sumber: Analisis Data Primer (diolah), 2024

Berdasarkan hasil pada tabel 7 dapat diketahui bahwa penilaian karyawan panen terhadap indikator peningkatan masuk kategori baik. Materi yang diterima oleh karyawan merupakan materi yang berkaitan dengan panen, keselamatan kerja dan APD (Alat Pelindung Diri), serta sapta panen atau standar panen di PT. BIA. Hal tersebut menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan meningkatkan pengetahuan karyawan panen terhadap macam-macam standar operasional yang ditetapkan perusahaan dan pengetahuan lainnya yang berkaitan dengan kegiatan panen. Dengan demikian, semakin sering pelatihan dilakukan, maka pemahaman karyawan panen terhadap cara panen dan keselamatan kerja semakin baik serta kinerja karyawan panen pun semakin meningkat.

**Tabel 7.** Indikator Peningkatan Pengetahuan

Peningkatan Pengetahuan				
No	Pernyataan	Baik	Cukup	Tidak
1	Pelatihan dapat menambah pengetahuan terkait SOP pemanenan TBS	90	0	0
2	Pelatihan yang diberikan mudah untuk dipahami oleh karyawan panen	90	0	0
3	Pelatihan yang diberikan mudah diaplikasikan saat bekerja	90	0	0

<b>Jumlah</b>	<b>270</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Rata-rata</b>	<b>90</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Persentase(%)</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Kategori</b>	<b>Baik</b>		

Sumber: Analisis Data Primer (diolah), 2024

Dari tabel 8, menunjukkan bahwa total keseluruhan pelatihan yang disediakan oleh perusahaan dikategorikan baik. Seluruh karyawan panen yang pernah mengikuti kegiatan pelatihan merespon bahwa dengan adanya pelatihan tersebut mereka lebih bertanggung jawab, berhati-hati dalam bekerja, serta lebih memperhatikan terkait pemanenan TBS yang baik dan benar serta karyawan mampu melakukan panen TBS melebihi basis perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa terjadi peningkatan kinerja karyawan jika pelatihan dilakukan secara berkelanjutan pada karyawan panen. Hasil ini sejalan dengan penelitian Humaira et al., (2020) yang menjelaskan bahwa adanya pelatihan maka turut mempengaruhi kinerja karyawan.

Pelatihan untuk karyawan panen yang dilakukan di PT. BIA yaitu simulasi panen yang dilakukan selama sekali setahun. Pelatihan pertama kali dilakukan pada bulan November 2021 untuk estate cendana dikarenakan estate gaharu masih Tanaman Belum Menghasilkan(TBM). Dari 30 responden, sebanyak 6 orang pernah mengikuti kegiatan pelatihan tersebut. Sedangkan untuk 24 responden yang lainnya belum pernah mengikuti kegiatan pelatihan. Namun, beberapa responden mengaku pernah mengikuti pelatihan pada lokasi kerja sebelumnya sehingga sudah memiliki keterampilan dalam pemanenan TBS. Pelatihan tersebut dibimbing oleh mandor panen, asisten dan kepala kebun. Materi pelatihan yaitu cara melakukan panen yang benar, penggunaan Alat Pelindung Diri (APD), dan keselamatan kerja. Selain itu, materi pelatihan juga berisi terkait cara panen TBS yang baik dan benar atau yang disebut dengan sapta panen biasanya disampaikan pada saat karyawan melakukan apel pagi.

**Tabel 8.** Variabel Pelatihan

<b>Variabel Pelatihan</b>	<b>Rata-rata</b>
Peningkatan <i>skill</i>	82
Peningkatan Pengetahuan	90
<b>Rata-rata</b>	<b>172</b>
<b>Persentase(%)</b>	<b>95,56</b>
<b>Kategori</b>	<b>Baik</b>

Sumber: Analisis Data Primer (diolah), 2024

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan PT. BIA kepada karyawan dalam bentuk material maupun non material. Motivasi material berupa gaji, tunjangan, bonus dan sejenis dalam bentuk uang. Sedangkan, motivasi non material diberikan dalam bentuk dukungan, pujian, pengakuan dari atasan agar karyawan memiliki inisiatif, bertanggung jawab, dan semangat dalam bekerja. Indikator motivasi kerja dalam penelitian yang dilakukan di PT. BIA adalah semangat kerja, inisiatif, dan tanggung jawab.

**Tabel 9.** Indikator Motivasi (Semangat Kerja)

Semangat Kerja				
No	Pernyataan	Baik	Cukup	Tidak
1	Saya merasa semangat bekerja disini karena kebutuhan dasar seperti tempat tinggal	78	8	0
2	Saya merasa senang dalam bekerja karena pimpinan dan karyawannya berhubungan baik	90	0	0
3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu tanpa menunda-menunda pekerjaan.	90	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>258</b>	<b>8</b>	<b>0</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>86</b>	<b>2,67</b>	<b>0</b>
<b>Persentase(%)</b>		<b>95,56</b>	<b>4,44</b>	<b>0</b>
<b>Kategori</b>			<b>Baik</b>	

Sumber: Analisis Data Primer (diolah), 2024.

Berdasarkan tabel 9, dapat diketahui bahwa motivasi dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan panen dilihat dari persentase yang dihasilkan sebesar 95,56%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi berupa kebutuhan dasar, hubungan baik antar pimpinan dan karyawan sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan panen. Namun beberapa responden menyampaikan bahwa fasilitas yang tersedia belum lengkap sehingga mereka berharap jika fasilitas di PT. BIA perlu ditingkatkan agar mereka lebih semangat saat bekerja. Dengan adanya motivasi dari pimpinan kepada karyawannya, maka semakin semangat pula karyawan dalam bekerja dikarenakan merasa pimpinan memiliki rasa peduli terhadap karyawannya. Penelitian ini sejalan dengan Nauli, (2021) bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 10.** Indikator Inisiatif

Inisiatif				
No	Pernyataan	Baik	Cukup	Tidak
1	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan perintah	90	0	0
2	Saya bersedia untuk melakukan pekerjaan yang lain jika karyawan yang lain tidak masuk kerja	90	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>180</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>90</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Persentase(%)</b>		<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Kategori</b>			<b>Baik</b>	

Sumber: Analisis Data Primer (diolah), 2024

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa indikator inisiatif masuk kategori baik dengan perolehan persentase sebesar 100%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki inisiatif yang baik dalam bekerja dikarenakan mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dan mampu untuk menggantikan karyawan lain yang tidak masuk kerja pada hari tersebut. Jika karyawan memiliki inisiatif yang baik, maka kinerja dari karyawan pun semakin meningkat sehingga peran motivasi pimpinan sangat dibutuhkan oleh karyawan agar terciptanya inisiatif kerja pada karyawan dan kinerja karyawan panen semakin meningkat.

**Tabel 11.** Indikator Tanggung Jawab

Wahyuningsih, A., Ismiasih, I., & Nurjanah, D. (2025). Peran Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Panen (Studi Kasus Di Pt. Borneo International Anugerah). *Jurnal Sains Agribisnis*, 5(1), 75-93. <https://doi.org/10.55678/jsa.v5i1.1745>

Tanggung Jawab				
No	Pernyataan	Baik	Cukup	Tidak
1	Saya memperbaiki kesalahan saya dan menerima sanksi yang diberikan oleh pimpinan saya.	90	0	0
2	saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	90	0	0
	<b>Jumlah</b>	<b>180</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	<b>Rata-rata</b>	<b>90</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	<b>Persentase(%)</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	<b>Kategori</b>	<b>Baik</b>		

Sumber: Analisis Data Primer (diolah), 2024

Berdasarkan tabel 11, menunjukkan bahwa persentase indikator tanggung jawab sebesar 100%. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan adanya motivasi yang diberikan perusahaan mampu memberikan *feed back* yang baik terhadap karyawan panen. Dengan adanya motivasi tersebut karyawan panen pun semangat dalam bekerja. Semakin tinggi rasa tanggung jawab pada karyawan, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Tanggung jawab karyawan selama bekerja ditandai dengan karyawan mampu melakukan pemanenan buah yang matang, melakukan penataan pelepah pada piringan, selalu berusaha untuk melakukan panen TBS melebihi basis perusahaan.

Secara umum variabel motivasi yang diukur dari indikator semangat kerja, inisiatif, tanggung jawab menunjukkan kategori baik (tabel 12). Karyawan panen merespon bahwa dengan adanya motivasi yang diberikan perusahaan ataupun pimpinan berupa tempat tinggal, upah, dan hubungan yang baik dengan pimpinan dapat meningkatkan semangat kerja dan inisiatif karyawan dalam bekerja. Dengan adanya rasa semangat, inisiatif, dan tanggung jawab dari karyawan tersebut terjadi peningkatan terhadap kinerja mereka dikarenakan karyawan melakukan pekerjaan dengan baik dan benar sesuai dengan arahan pimpinan dikarenakan karyawan merasa dilindungi dan diperhatikan oleh pimpinannya.

**Tabel 12.** Variabel Motivasi

Variabel Motivasi	Rata-rata
Semangat kerja	86
Inisiatif	90
Tanggung jawab	90
<b>Rata-rata</b>	<b>266</b>
<b>Persentase(%)</b>	<b>98,51</b>
<b>Kategori</b>	<b>Baik</b>

Sumber: Analisis Data Primer (diolah), 2024

### **Kompensasi**

Pemberian kompensasi pada karyawan merupakan hal penting untuk mendukung peningkatan kinerja pada karyawan panen. Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan pada variabel kompensasi adalah gaji dan bonus yang diterima oleh karyawan panen. Berdasarkan tabel 13 dapat diketahui bahwa respon karyawan panen pada gaji yang diberikan oleh perusahaan dinilai baik. Sebanyak 28 responden atau sebesar 86,67% orang menerima gaji di atas UMR (Upah Minimum Regional) Kalimantan Barat yaitu sebesar Rp2.840.206. Sedangkan sebanyak 2 responden atau 7% menerima gaji di bawah UMR. Dengan pendapatan karyawan di atas UMR Kalimantan Barat sebesar Rp2.840.206 dengan rata-rata pengeluaran

rumah tangga Kabupaten Kapuas Hulu sebesar Rp1.152.557/bulan (BPS, 2023). Semakin tinggi pengeluaran rumah tangga, maka keinginan karyawan untuk meningkatkan hasil kinerjanya semakin tinggi juga. Upah yang diberikan jika karyawan mampu mencapai 1 Hk/basis Ha yaitu sebesar Rp 109.478. Sedangkan bagi karyawan yang bekerja melebihi basis akan memperoleh upah premi sesuai dengan TBS yang dihasilkan. Upah premi dihitung jika karyawan melakukan panen di atas 110 janjang. Upah yang dibayarkan yaitu Rp 995/janjang.

**Tabel 13.** Indikator Gaji

Gaji				
No	Pernyataan	Baik	Cukup	Tidak
1	Upah yang diberikan mendorong saya untuk bekerja lebih semangat	90	0	0
2	Upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	90	0	0
3	Upah yang saya terima sesuai dengan UMP atau lebih dari UMP	90	0	0
4	Upah yang saya peroleh diberikan tepat waktu	42	32	0
<b>Jumlah</b>		<b>312</b>	<b>32</b>	<b>0</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>78</b>	<b>8</b>	<b>0</b>
<b>Persentase(%)</b>		<b>86,67</b>	<b>13,33</b>	<b>0</b>
<b>Kategori</b>			<b>Baik</b>	

Sumber: Analisis Data Primer (diolah), 2024

Dengan adanya pemberian gaji dan premi tersebut mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya agar memperoleh gaji yang tinggi dan bekerja melebihi basis. Hal ini sejalan dengan penelitian Nauli, (2021) bahwa ada hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Pemberian gaji karyawan panen diberikan tepat waktu yang di transfer melalui ATM BNI masing-masing karyawan panen. Namun, sebagian responden mengaku bahwa tanggal penerimaan gaji terkadang mengalami keterlambatan. Waktu penggajian di PT. BIA seharusnya dilakukan pada awal bulan atau tanggal 7, namun kadang terjadi keterlambatan hingga tanggal 10. Hal tersebut dapat disebabkan oleh keterlambatan input *payroll* atau sistem jaringan mengalami gangguan serta tanggal penggajian bertepatan dengan hari libur nasional.

Berdasarkan tabel 14 dapat diketahui bahwa respon karyawan terhadap pemberian bonus oleh perusahaan dikategorikan baik. Bonus yang diberikan perusahaan berupa reward kepada pemanen berupa sembako seperti minyak, beras, telur, dan lain-lain. Pemberian reward diberikan kepada pemanen terbaik yang mampu mencapai targe yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pemberian reward dilakukan sebanyak 3 kali dalam setahun. Seluruh karyawan panen merespon bahwa dengan adanya pemberian bonus berupa reward kepada karyawan memberikan semangat karyawan dalam bekerja untuk mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Kriteria karyawan panen terbaik dinilai jika karyawan mampu mencapai hasil janjang TBS sebanyak 9.600 dalam selama 3 bulan. Bonus yang diterima karyawan tersebut berupa sembako senilai Rp500.000.

Selain pemberian sembako, seluruh karyawan panen menerima tunjangan hari raya dari perusahaan. Besaran nominal THR yang diberikan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Adapun tunjangan BPJS Tenaga Kerja (TK) yang ditanggung oleh perusahaan yaitu sebesar Rp124.258 dan BPJS Kesehatan sebesar 120.110. Perusahaan memberikan jaminan berupa BPJS ketenagakerjaan dan kesehatan bagi karyawan tersebut bertujuan untuk memberikan

perlindungan sosial bagi karyawan. Dengan adanya pemberian tunjangan tersebut memberikan dorongan karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

**Tabel 14.** Indikator Bonus

Bonus				
No	Pernyataan	Baik	Cukup	Tidak
1	Bonus yang diberikan oleh perusahaan menambah semangat saya dalam bekerja	90	0	0
2	Premi yang saya terima sesuai dengan lembur yang saya kerjakan	90	0	0
	<b>Jumlah</b>	<b>180</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	<b>Rata-rata</b>	<b>90</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	<b>Persentase(%)</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	<b>Kategori</b>	<b>Baik</b>		

Sumber : Analisis Data Primer (diolah), 2024

Secara umum variabel kompensasi yang diukur dari indikator gaji dan bonus menunjukkan kategori baik (tabel 15). Karyawan panen PT. BIA mendapatkan upah atau gaji yang sesuai dari perusahaan walaupun kadang mengalami keterlambatan pembayaran gaji. Responden menilai bahwa upah yang diberikan PT. BIA kepada karyawannya sesuai dengan kinerja yang mereka lakukan, namun responden mengaku masih merasa kurang puasa atas upah yang diterima tersebut dikarenakan masih belum mencukupi kebutuhan sehari-hari. Dengan demikian, karyawan akan terus meningkatkan kinerjanya agar upah yang diterima semakin tinggi.

**Tabel 15.** Variabel Kompensasi

Variabel Kompensasi	Rata-Rata
Gaji	78
Bonus	90
<b>Rata-rata</b>	<b>168</b>
<b>Persentase(%)</b>	<b>93,33</b>
<b>Kategori</b>	<b>Baik</b>

Sumber: Analisis Data Primer (diolah), 2024

### ***Fasilitas Kerja***

Fasilitas kerja adalah segala bentuk sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan sebagai sarana yang memudahkan karyawan dalam bekerja. Indikator yang digunakan dalam variabel fasilitas kerja adalah fasilitas individu karyawan dan fasilitas pendukung.

Berdasarkan tabel 16. Indikator fasilitas individu karyawan menunjukkan kategori baik. Responden menilai bahwa fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan primer karyawan. Sebanyak 4 responden mengaku belum puas atas fasilitas yang ada dikarenakan perumahan yang tersedia masih terbatas untuk menampung seluruh karyawan. Namun seluruh karyawan menyampaikan bahwa dengan adanya pemberian alat kerja dari perusahaan mengurangi pengeluaran pada karyawan dikarenakan tidak perlu mengeluarkan biaya untuk membeli alat kerja. Oleh karena itu, tersedianya fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dikarenakan karyawan merasa dipedulikan oleh perusahaan.

**Tabel 16.** Indikator Fasilitas Individu Karyawan

<b>Fasilitas Individu Karyawan</b>				
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Baik</b>	<b>Cukup</b>	<b>Tidak</b>
1	Fasilitas pribadi yang disediakan perusahaan sudah lengkap seperti tempat tinggal dan alat kerja	78	8	0
2	Fasilitas yang disediakan dapat memudahkan pekerjaan karyawan	90	0	0
	<b>Jumlah</b>	<b>168</b>	<b>8</b>	<b>0</b>
	<b>Rata-rata</b>	<b>84</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
	<b>Persentase(%)</b>	<b>93,33</b>	<b>6,67</b>	<b>0</b>
	<b>Kategori</b>	<b>Baik</b>		

Sumber : Analisis Data Primer (diolah), 2024

Berikut merupakan fasilitas individu yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawan panen :

- a) Perumahan. Perusahaan menyediakan perumahan bagi karyawan pendatang maupun karyawan lokal yang tempat tinggalnya jauh dari perusahaan selama menjadi karyawan di PT. BIA sehingga karyawan tidak mendapatkan hak milik pada rumah tersebut. Bangunan perumahan yang disediakan perusahaan adalah rumah panggung G6 (Gate 6) atau rumah yang memiliki 6 pintu dalam satu atap. Perumahan tersebut memiliki atap seng dengan dinding dan lantai rumah terbuat dari kayu atau papan. Perumahan yang disediakan memiliki 2 kamar tidur, ruang tamu, dapur, dan kamar mandi. Perumahan tersebut juga dilengkapi listrik dan air dari pukul 18.00 – 06.00 WIB. Dengan adanya perumahan tersebut karyawan lebih dekat dan memiliki akses yang mudah dengan lokasi kerja dibandingkan karyawan yang tinggal di luar lingkungan perusahaan.
- b) Alat kerja. Bantuan lain yang diberikan perusahaan berupa alat kerja dan APD yang digunakan karyawan dalam bekerja seperti egrek, dodos, lunjung, tojok, kapak, sarung egrek/dodos, helm kuning, dan Sepatu boot.

Selain fasilitas individu, terdapat fasilitas pendukung yang diberikan kepada karyawan. Berdasarkan hasil tabel 17, dapat diketahui bahwa perusahaan memberikan fasilitas pendukung yang dapat digunakan oleh karyawan panen. Fasilitas pendukung yang disediakan oleh perusahaan dinilai baik oleh responden. Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan berupa poliklinik dan lapangan olahraga yang boleh digunakan oleh karyawan panen. Sedangkan fasilitas yang lain seperti mushola, koperasi, dan fasilitas lainnya belum didirikan di PT. BIA.

**Tabel 17.** Indikator Fasilitas Pendukung

<b>Fasilitas Pendukung</b>				
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Baik</b>	<b>Cukup</b>	<b>Tidak</b>
1	Fasilitas yang tersedia dapat mendukung kenyamanan karyawan	90	0	0
2	Fasilitas yang tersedia memenuhi kebutuhan pokok karyawan	69	14	0
3	Fasilitas yang disediakan mendukung kegiatan jasmani dan rohani bagi karyawan	72	12	0
	<b>Jumlah</b>	<b>231</b>	<b>26</b>	<b>0</b>

<b>Rata-rata</b>	<b>77</b>	<b>8,67</b>	<b>0</b>
<b>Persentase(%)</b>	<b>85,56</b>	<b>14,44</b>	<b>0</b>
<b>Kategori</b>	<b>Baik</b>		

Sumber: Analisis Data Primer (diolah), 2024

Berikut merupakan fasilitas pendukung yang disediakan oleh perusahaan untuk memberikan kemudahan karyawan selama bekerja:

- Fasilitas olahraga. Fasilitas lain yang tersedia di PT. BIA adalah lapangan bola voli dan tenis meja yang digunakan sebagai sarana tempat olahraga. Lapangan bola voli terletak di dekat barak perumahan karyawan (J035). Sedangkan untuk tenis meja terletak di kantor besar (H050). Responden menyampaikan bahwa dengan adanya lapangan voli dan tenis mendukung Kesehatan jasmani pada karyawan. Namun, karyawan menyampaikan bahwa fasilitas olahraga tersebut perlu direnovasi karena jarang digunakan oleh karyawan dikarenakan karyawan lebih memilih istirahat pada saat pulang kerja atau hari libur.
- Gedung Kesehatan. Untuk mendukung Kesehatan dan keselamatan kerja karyawan, perusahaan menyediakan ruang Kesehatan (Poliklinik) yang digunakan oleh seluruh karyawan yang membutuhkan obat-obatan ringan. Responden menyampaikan bahwa penyediaan poliklinik memberikan kemudahan bagi karyawan ketika sakit ringan seperti demam, batuk, pilek, dan lain-lain.

Secara umum variabel fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan masuk kategori baik dengan persentase 89,44% (tabel 18). Hal tersebut dikarenakan fasilitas belum lengkap seperti koperasi, tempat ibadah, dan tempat penitipan anak. Namun, fasilitas yang disediakan perusahaan sudah cukup untuk menunjang dan mendukung kemudahan karyawan selama bekerja di PT. BIA. Fasilitas yang disediakan berupa perumahan, alat kerja, poliklinik, dan lapangan olahraga. Seluruh karyawan memiliki hak untuk menggunakan perumahan yang disediakan oleh perusahaan. Tersedianya fasilitas dari perusahaan dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan (Pangarso et al., 2016). Dengan demikian sebagai bentuk loyalitas dari karyawan terhadap perusahaan karyawan panen akan meningkatkan hasil kerja mereka. Adanya fasilitas kerja yang tercukupi maka turut meningkatkan kinerja karyawan (Yandi et al., 2023).

**Tabel 18.** Variabel Fasilitas Kerja

<b>Variabel Fasilitas</b>	<b>Rata-rata</b>
Fasilitas Individu Karyawan	84
Fasilitas Pendukung	77
<b>Rata-rata</b>	<b>80,50</b>
<b>persentase(%)</b>	<b>89,44</b>
<b>Kategori</b>	<b>Baik</b>

Sumber: Analisis Data Primer (diolah), 2024

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat yang berada di dalam perusahaan. Adapun indikator yang digunakan pada variabel lingkungan kerja adalah lingkungan kerja yang nyaman dan lingkungan kerja yang aman.

**Tabel 19.** Indikator Lingkungan yang nyaman

<b>Lingkungan yang Nyaman</b>				
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Baik</b>	<b>Cukup</b>	<b>Tidak</b>

1	Lingkungan saya termasuk lingkungan yang nyaman karena disediakan fasilitas dari perusahaan	66	16	0
2	Lingkungan yang nyaman dapat mendukung saya untuk bekerja lebih semangat.	90	0	0
3	Lingkungan tempat tinggal saya merupakan lingkungan yang bersih	66	16	0
<b>Jumlah</b>		<b>222</b>	<b>32</b>	<b>0</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>74</b>	<b>10,67</b>	<b>0</b>
<b>Persentase(%)</b>		<b>82,22</b>	<b>17,78</b>	<b>0</b>
<b>Kategori</b>			<b>Baik</b>	

Sumber: Analisis Data Primer (diolah), 2024

Berdasarkan tabel 19 dapat diketahui bahwa lingkungan kerja yang nyaman di PT. BIA dikategorikan baik. Dilihat dari respon dari karyawan panen pada indikator tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan perusahaan nyaman dikarenakan fasilitas dan lingkungan yang ada di sekitar perusahaan masih layak untuk ditempati. Namun, pihak perusahaan belum menyediakan Tempat Pembuangan Sampah(TPS) dalam barak karyawan sehingga karyawan masih melakukan pembakaran sampah untuk pengelolaan akhir pada sampah. Oleh karena itu, semakin bersih lingkungan di PT. BIA, maka rasa semangat karyawan panen dalam bekerja semakin meningkat dikarenakan merasa nyaman memiliki lingkungan kerja yang nyaman.

**Tabel 20.** Indikator Lingkungan yang Aman

<b>Lingkungan yang Aman</b>				
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Baik</b>	<b>Cukup</b>	<b>Tidak</b>
1	Lingkungan tempat tinggal saya dijaga oleh satpam	90	0	0
2	Lingkungan tempat tinggal saya adalah lingkungan yang aman dari bencana alam	63	18	0
3	Tempat bekerja saya disediakan APD untuk keselamatan saya saat bekerja	90	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>241</b>	<b>18</b>	<b>0</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>81</b>	<b>6</b>	<b>0</b>
<b>Persentase(%)</b>		<b>90</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
<b>Kategori</b>			<b>Baik</b>	

Sumber: Analisis Data Primer (diolah), 2024

Berdasarkan tabel 20 dapat disimpulkan bahwa indikator lingkungan yang aman dikategorikan baik. Responden menilai bahwa lingkungan yang ada di PT. BIA adalah lingkungan yang aman dikarenakan jalan utama menuju PT. BIA dijaga oleh satpam selama 24 jam sehingga aman dari kehilangan. Selain itu, pada saat bekerja perusahaan menyediakan alat pelindung diri untuk keselamatan kerja karyawan panen. Dengan demikian, karyawan panen merasa aman ketika bekerja dikarenakan terhindar dari hal-hal yang tidak diinginkan. Namun, disisi lain PT. BIA adalah memiliki lokasi rawan banjir pada blok-blok tertentu sehingga karyawan kesulitan jika melakukan panen pada blok tersebut. Kondisi banjir tersebut terjadi jika curah hujan tinggi dan biasanya terjadi pada akhir tahun. Namun, kondisi tersebut masih dapat diatasi dikarenakan kondisi banjir tidak terjadi di pemukiman karyawan sehingga karyawan masih bisa melakukan pekerjaan pada blok yang lain.

Secara umum variabel lingkungan kerja yang meliputi lingkungan yang nyaman dan aman masuk kategori baik (Tabel 21). Lingkungan kerja di sekitar perusahaan merupakan

lingkungan yang aman dari gangguan seperti adanya pencurian dan pembunuhan dikarenakan dijaga oleh satpam. Selain itu, lingkungan kerja di PT. BIA nyaman dikarenakan karyawan saling menjalin hubungan baik dengan karyawan lainnya serta jarang terjadi bencana alam. Walaupun, pada saat musim hujan dan curah hujan tinggi terdapat blok-blok tertentu yang terkena banjir. Dengan adanya lingkungan yang aman dan nyaman, maka karyawan dapat bekerja dengan senang dikarenakan tidak khawatir jika terjadi hal-hal yang diinginkan. Dengan begitu, kinerja dari karyawan panen pun semakin baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian Siagian & Khair, (2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

**Tabel 21.** Variabel Lingkungan Kerja

Variabel Lingkungan	Skor
Lingkungan yang nyaman	74
Lingkungan yang aman	81
<b>Rata-rata</b>	<b>155</b>
<b>Persentase(%)</b>	<b>86,66</b>
<b>Kategori</b>	<b>Baik</b>

Sumber: Analisis Data Primer (diolah), 2024

Berdasarkan hasil penelitian maka secara umum dapat diketahui bahwa peran perusahaan terhadap kinerja karyawan panen di PT. BIA yang diukur dari indikator kepemimpinan, pelatihan, motivasi, kompensasi, fasilitas, dan lingkungan masuk kategori baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian Maulana, *et all* (2024); Oktaviana, (2022) dan Mardiah dan Simatupang, (2020) yang menjelaskan bahwa seorang pemimpin memiliki pengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan.

### Kinerja Karyawan Panen PT. BIA

Kinerja karyawan dalam penelitian diukur berdasarkan hasil kerja yang diperoleh karyawan panen. Indikator pada variabel kinerja yang digunakan pada penelitian ini adalah Kuantitas dan kualitas kerja karyawan panen di PT. BIA. Variabel kinerja karyawan berdasarkan kuantitas dapat dilihat pada tabel 22.

**Tabel 22.** Indikator Kuantitas

No	Pernyataan	Kuantitas		
		Baik	Cukup	Tidak
1	Saya melakukan pekerjaan melebihi basis panen	84	4	0
2	Saya berusaha untuk mencapai target perusahaan	90	0	0
3	Selama bekerja, saya akan terus meningkatkan hasil pekerjaan saya	90	0	0
4	Hasil pekerjaan dapat saya selesaikan sesuai dengan basis kerja yang telah ditentukan	90	0	0
	<b>Jumlah</b>	<b>354</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
	<b>Rata-rata</b>	<b>88,5</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
	<b>Persentase(%)</b>	<b>98,33</b>	<b>1,67</b>	<b>0</b>
	<b>Kategori</b>	<b>Baik</b>		

Sumber: Analisis Data Primer (diolah), 2024

Berdasarkan tabel 22 pada indikator kuantitas menunjukkan kategori baik, dikarenakan responden melakukan pemanenan TBS melebihi basis panen dan selalu berusaha untuk mencapai target yang ditentukan perusahaan. Rata-rata karyawan melakukan panen TBS sebanyak 132 janjang/hari. Basis panen yang diterapkan di PT. BIA adalah 110 janjang, sedangkan untuk basis hektar adalah 4 hektar. Oleh karena itu, karyawan panen selalu berusaha untuk meningkatkan kinerjanya agar dengan melakukan panen TBS diatas basis. Semakin tinggi hasil kerja yang diperoleh, maka gaji yang diterima juga semakin tinggi. Sementara untuk variabel kinerja karyawan berdasarkan kualitas dapat dilihat pada tabel 23. Indikator kualitas menunjukkan kategori baik dengan persentase 82,22%. Hal ini dikarenakan karyawan sudah mampu melakukan pemanenan TBS yang benar yang sesuai dengan fraksi panen. Fraksi panen yang benar adalah fraksi 2 (25 - 50% buah luar membrondol). Karyawan sudah mampu membedakan buah yang masih mentah dan sudah matang sehingga karyawan sangat jarang melakukan pemanenan buah yang masih mentah atau buah busuk.

**Tabel 23.** Indikator Kualitas

		<b>Kualitas</b>		
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Baik</b>	<b>Cukup</b>	<b>Tidak</b>
1	Saya melakukan pemanenan sesuai dengan sapta panen	90	0	0
2	Saya melakukan pemanenan pada buah yang matang	21	6	0
3	Saya tidak pernah melakukan pemanenan pada buah yang mentah	63	18	0
4	Saya tidak pernah melakukan pemanenan buah yang lewat matang	75	10	0
5	Saya tidak pernah meninggalkan buah di piringan	45	30	0
6	Saya melakukan penataan TBS yang benar di TPH	90	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>444</b>	<b>64</b>	<b>0</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>74</b>	<b>10,67</b>	<b>0</b>
<b>Persentase(%)</b>		<b>82,22</b>	<b>17,78</b>	<b>0</b>
<b>Kategori</b>		<b>Baik</b>		

Sumber : Analisis Data Primer (diolah), 2024

Secara umum dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di PT. BIA termasuk kategori baik (tabel 24). Dari nilai tersebut dapat diketahui bahwa pemahaman responden terhadap pentingnya melakukan panen TBS sesuai dengan sapta panen dan fraksi panen yang berlaku di PT. BIA.

**Tabel 24.** Kinerja Karyawan Panen PT. BIA

<b>Variabel Kinerja Karyawan</b>	<b>Rata-rata</b>
Kuantitas	88,5
Kualitas	74
<b>Rata-rata</b>	<b>162</b>
<b>Persentase(%)</b>	<b>90,27</b>
<b>Kategori</b>	<b>Baik</b>

Sumber : Analisis Data Primer (diolah), 2024

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT. Borneo International Anugerah dapat disimpulkan bahwa Peran PT. Borneo International Anugerah terhadap kinerja karyawan panen berdasarkan variabel kepemimpinan, pelatihan, motivasi, kompensasi, fasilitas, dan

lingkungan dikategorikan sudah baik, sedangkan variabel yang paling berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah variabel motivasi dikarenakan motivasi dapat meningkatkan semangat dan inisiatif dalam bekerja. Kinerja karyawan panen di PT. Borneo International Anugerah sudah dikategorikan baik dikarenakan karyawan sudah mampu melakukan pekerjaan sesuai basis dan fraksi panen yang berlaku di PT. BIA. Berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan di PT. Borneo International Anugerah, diharapkan perusahaan agar selalu meningkatkan kerja sama yang baik antara pimpinan dan karyawan. Selain itu, diharapkan pimpinan memperbaiki fasilitas yang sudah ada dan membangun fasilitas yang belum ada seperti kantin, tempat ibadah, dan tempat penitipan anak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gada Rajawali Dunia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3), 260–280. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v1i3.1289>
- Billa, M. T., & Iswarini, H. (2022). Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Buruh Panen Kelapa Sawit Di Pt. Patri Agung Perdana Estate Rambutan Desa Suka Pindah Kabupaten Banyuasin. *Societa: Jurnal Ilmu-Ilmu Agribisnis*, 10(2), 78. <https://doi.org/10.32502/jsct.v10i2.4294>
- Ditjenbun. (2023). *Kementan Jaga Resiliensi Perkebunan Indonesia 2023 demi Akselerasi PSR*.
- Dr. Sandu Siyoto, SKM, M.Kes, M. Ali Sodik, M. (2015). *Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (Issue April).
- Fakhri, A., Halil, A., & Rumallang, A. (2023). Peran Pemuda Tani Dalam Pengembangan Pertanian Organik (Studi Kasus Petani Padi Di Kelurahan Pammana Kecamatan Pammana Kabupaten Wajo). *Jurnal Sains Agribisnis*, 3(1), 29-36. <https://doi.org/10.55678/jsa.v3i1.857>
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Maulana, Iqbal; Ismiasih; Kurniawati, F. (2024). *Peran Perusahaan dalam Pembangunan Wilayah THE ROLE OF THE COMPANY IN THE DEVELOPMENT OF THE SURROUNDING AREAS PERAN PERUSAHAAN DALAM PEMBANGUNAN WILAYAH SEKITAR*. 92–100.
- Nauli, P. P. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Pamulang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 195–204. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i2.8737>
- Oktaviana, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Matahari Jaya Internasional. *Jurnal Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis*, 6(1), 263–275. <https://doi.org/10.21776/ub.jepa.2022.006.01.26>
- Pangarso, A., Fajar Firdaus, F., & K. Moeliono, N. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Diklat PT. Dirgantara Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12, 50–62.
- Plangiten, P. (2013). Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 2155–2166. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i4.3426>
- Pratama, A. Y., Ismiasih, Suswatiningsih, T. E., & Dinarti, S. I. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit

- Unit Marihat Sumatera Utara. *AGRIFITIA : Journal of Agribusiness Plantation*, 2(1), 22–33. <https://doi.org/10.55180/aft.v2i1.196>
- Purnama, I. (2016). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI*.
- Purwo Widiarso, B., Jeni, C., & Nurdayati, N. (2022). Hubungan Tingkat Kosmopolitan dan Karakteristik Inovasi dengan Sikap Peternak Sapi Potong pada Pengobatan Luka Traumatik Menggunakan Salep Ekstrak Tanaman Yodium. *Jurnal Penyuluhan*, 18(01), 49–58. <https://doi.org/10.25015/18202235900>
- Riana, I Gede, Made Suprpta, K. S. D. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan ( Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali ). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 4.06, 06, 430–442.
- sari, sevia puspita. (2019). *Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai*. 5(2), 101–111. <https://doi.org/10.31227/osf.io/6hp4m>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Siahaan, M. S. D., FitriKurniawati, & EndarSuswatiningsih, T. (2016). PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PANEN DI PERKEBUNAN KELAPA SAWIT. *Jurnal Masepi*, 1(1), 11–40.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. ALFabeta.
- Ummi Mardiah, & Simatupang, P. (2020). Pengaruh Peran Dan Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Ptpn Iv Unit Kebun Marihat. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(2), 124–133. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i2.358>
- Utami, A. P. (2022). *Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Kodo ' C Collection Bogor*  
*Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Kodo ' C Collection*.
- Yandi, A., Ismiasih, & Trimerani, R. (2023). Indikator Fasilitas dan Kinerja Karyawan di PT. Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat. *Jurnal Ilmiah Management Agribisnis (JIMANGIS)*, 4(1), 31–42.