

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KARAKTER INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PANEN PADA PT. SERBA HUTA JAYA

*(The Influence of Work Environment, Individual Characteristics and Job Characteristics on the Performance of Harvest Employees at PT. Serba Huta Jaya)*

Fitri Kurniawati<sup>1</sup>, Tri Arfa Hanum<sup>1</sup>, Danik Nurjanah<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup> Prodi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Institut Pertanian Stiper Yogyakarta,  
Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia

\*E-mail : [danik@instiperjogja.ac.id](mailto:danik@instiperjogja.ac.id)

### ABSTRACT

*This study aims to describe and explain the influence of work environment, individual characteristics, and job characteristics of a company on employee performance. The type of research used in this thesis is descriptive with a qualitative approach. The study was conducted at PT. Serba Huta Jaya. The sample in this study consisted of harvest employees at PT. Serba Huta Jaya, totaling 30 employees. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Data obtained from measurements using the Likert scale were qualitatively collected and then quantified using ordinal measurements. The results of this study indicate that the work environment, individual characteristics, and job characteristics have an effect on the performance of harvest employees at PT. Serba Huta Jaya. This means that when the work environment, individual characteristics, and job characteristics function well together, they will improve the performance of the harvest employees at PT. Serba Huta Jaya.*

**Keywords:** *job characteristics, individual characteristics, work environment.*

Received : 1 March 2025

Revised : 30 May 2025

Accepted : 11 July 2025

DOI:<http://dx.doi.org/10.23960/jiia.v13i3.10522>

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang menjadi pelaksana organisasi, baik dalam sektor industri, jasa, maupun pertanian. Keberhasilan suatu perusahaan tidak saja ditentukan oleh teknologi dan modal, tetapi juga oleh kualitas tenaga kerja yang mendukung operasional perusahaan (Dessler 2017).

Industri kelapa sawit berperan penting dalam perekonomian nasional, sehingga menjadikan komoditas ini menjadi salah satu sektor strategis yang dapat diusahakan, dalam hal penyerapan tenaga kerja, peningkatan pendapatan negara, maupun sebagai sumber devisa melalui ekspor minyak kelapa sawit (*Crude Palm Oil*). Indonesia sebagai produsen utama kelapa sawit yang memenuhi kebutuhan dunia, memiliki luas perkebunan yang terus berkembang seiring dengan meningkatnya permintaan global akan produk turunan kelapa sawit, seperti minyak goreng, bahan bakar nabati (biodiesel), dan produk olahan lainnya (Arsyad *et al.* 2020). Keberlanjutan industri ini sangat dipengaruhi berbagai faktor, diantaranya efektivitas tenaga kerja dalam menjalankan kegiatan operasional, terutama pada proses panen

yang merupakan tahapan krusial dalam rantai produksi (Jafar *et al.* 2022).

Dalam dunia industri, khususnya sektor perkebunan kelapa sawit, tenaga kerja menjadi faktor yang berperan sangat penting dalam memastikan kelancaran operasional dan pencapaian target produksi. Produktivitas tenaga kerja menjadi indikator utama dalam menilai efektivitas suatu perusahaan, terutama pada aktivitas panen yang merupakan salah satu tahapan kritis dalam industri kelapa sawit. Oleh karena itu, kinerja karyawan panen menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan perusahaan perkebunan kelapa sawit.

Faktor internal yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dalam industri kelapa sawit meliputi karakteristik individu pekerja seperti keterampilan, pengalaman, motivasi, dan tingkat pendidikan (Gibson *et al.* 2019). Pekerja yang memiliki keterampilan dan pengalaman yang lebih tinggi cenderung lebih produktif dalam menyelesaikan tugasnya dibandingkan dengan pekerja yang kurang berpengalaman. Motivasi kerja memiliki peran krusial dalam meningkatkan produktivitas, di mana pemberian insentif yang tepat serta

terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat mendorong semangat serta kinerja optimal karyawan.

Karakteristik pekerjaan juga menjadi faktor perhatian dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan. Faktor seperti beban kerja, kompleksitas tugas, sistem insentif, dan peluang pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan dan motivasi kerja karyawan. Model karakteristik pekerjaan yang dikembangkan oleh (Hackman & Oldham 1976) menunjukkan bahwa pekerjaan yang direncanakan dengan baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi intrinsik karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas.

Kinerja karyawan panen memiliki keterkaitan erat dengan produktivitas tenaga kerja. Kinerja yang baik, tercermin dari efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas, seperti jumlah tandan buah segar (TBS) yang dipanen per hari, ketepatan waktu panen, serta minimnya kesalahan atau kehilangan hasil panen. Selain itu, kinerja karyawan panen juga dapat diukur dari beberapa aspek lainnya, seperti kualitas hasil panen, tingkat kehadiran kerja, serta kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP) perusahaan. Evaluasi terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan melalui pemantauan langsung oleh manajemen, sistem penilaian berbasis target kerja, serta umpan balik dari atasan maupun rekan kerja. Jika kinerja karyawan panen meningkat, maka produktivitas secara keseluruhan juga akan meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian target produksi perusahaan. Oleh karena itu, pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan panen menjadi sangat penting bagi perusahaan, agar dapat merancang kebijakan dan strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja tenaga kerja (Rachmayani 2015).

PT. Serba Huta Jaya, sebagai salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit, menghadapi berbagai tantangan dalam mengelola tenaga kerja panen, agar tetap produktif dan bekerja secara optimal. Perusahaan harus mengidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan panen, agar dapat merencanakan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu, dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan panen di PT. Serba Huta Jaya. Hasil

penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang dapat diterapkan oleh perusahaan dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas tenaga kerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Divisi IA dan Divisi 2 PT. Serba Huta Jaya. Pemilihan tempat penelitian ini dilakukan dengan metode *Purposive Sampling*, karena Kabupaten Labuhanbatu Utara merupakan salah satu penghasil kelapa sawit terbesar di Provinsi Sumatera Utara dan PT. Serba Huta Jaya ini merupakan salah satu perusahaan yang ada di kabupaten tersebut.

Pengumpulan data ini dilakukan pada bulan Desember 2022 sampai dengan Januari 2023 dengan menggunakan metode *sampling jenuh*. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan panen PT. Serba Huta Jaya yang berjumlah 30 karyawan panen. Pengumpulan data tersebut dilakukan dengan metode wawancara terpimpin dengan bantuan kuesioner. Penelitian ini memiliki objek penelitian, yaitu lingkungan kerja, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan kinerja karyawan (Sugiyono 2019).

Model analisis yang dipergunakan untuk menjawab hipotesis dengan analisis regresi linier berganda dengan model sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan  
 $\alpha$  = Konstanta  
 $\beta$  = Koefisien Regresi Berganda  
 $X_1$  = Lingkungan Kerja  
 $X_2$  = Karakteristik Individu  
 $X_3$  = Karakteristik Pekerjaan  
 $\varepsilon$  = *Term of error*

Variabel kinerja karyawan (Y) merupakan tingkat pencapaian hasil kerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Indikator pengukurannya yaitu kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas (*team work*).

Variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) didefinisikan sebagai kondisi fisik dan nonfisik di tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan. Indikator pengukurannya yaitu penerangan dan ventilasi,

kebersihan dan keamanan tempat kerja, ketersediaan alat kerja yang memadai, suasana kerja yang kondusif dan hubungan dengan rekan kerja.

Variabel karakteristik individu (X2) merupakan ciri-ciri atau sifat bawaan dan pengembangan pribadi yang dimiliki karyawan dalam menunjang pelaksanaan tugas. Indikator pengukurannya yaitu usia dan tingkat kematangan, pengalaman kerja, kemampuan, motivasi kerja pribadi dan tanggung jawab.

Variabel karakteristik pekerjaan (X3) didefinisikan sifat dan struktur pekerjaan yang dihadapi oleh karyawan dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari. Indikator yang diukur yaitu tingkat variasi pekerjaan, otonomi kerja, umpan balik atas hasil kerja dan tingkat kesulitan/kompleksitas pekerjaan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Profil Responden

Distribusi usia karyawan panen dalam penelitian ini memberikan gambaran mengenai dominasi kelompok umur tertentu dalam tenaga kerja serta potensi pengaruh usia terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel 1, terdapat 30 karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini. Distribusi usia responden dapat dijelaskan pada Tabel 1.

Berdasarkan Tabel 1 dijelaskan bahwa kelompok usia dengan presentase tertinggi yaitu usia 41 sampai dengan 50 tahun. Karyawan panen kelapa sawit berusia 41–50 tahun umumnya berada dalam fase yang menggabungkan pengalaman kerja panjang dengan kemampuan fisik yang masih cukup baik, sehingga mampu bekerja secara mandiri tanpa pengawasan ketat, paham terhadap teknik panen yang efisien dan aman serta memiliki keterampilan adaptif terhadap kondisi lahan dan cuaca.

Tabel 1. Usia responden

No	Tahun	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20-30	8	26
2	31-40	7	23
3	41-50	11	35
4	51-60	5	16
Jumlah		30	100

Karyawan di rentang usia ini kemungkinan besar memberikan kontribusi besar terhadap produktivitas panen, karena sudah terbiasa dengan target harian panen tandan buah segar (TBS), memiliki kecakapan dalam mengelola waktu dan tenaga selama proses panen, dan menjadi contoh bagi karyawan yang lebih muda.

Menurunnya representasi usia 51–60 tahun (16%) mengindikasikan bahwa pekerjaan panen kelapa sawit, yang bersifat berat secara fisik, mulai ditinggalkan oleh kelompok usia lebih tua. Selain itu, adanya kebijakan perusahaan yang mengalihkan karyawan di usia ini ke tugas lain yang lebih ringan seperti pemeliharaan atau supervisi. Hal tersebut wajar, karena proses panen TBS membutuhkan kekuatan fisik tinggi dan risiko keselamatan kerja lebih tinggi pada usia lanjut.

Distribusi usia karyawan panen kelapa sawit menunjukkan bahwa tenaga kerja paling aktif dan produktif berada pada usia 41–50 tahun. Ke depan, perusahaan perlu mempersiapkan regenerasi tenaga kerja panen melalui rekrutmen usia muda, pelatihan intensif, dan peningkatan kesejahteraan untuk menjaga kesinambungan produktivitas panen. Namun, dalam industri perkebunan kelapa sawit, tenaga kerja dengan usia 20-50 tahun sering dianggap sebagai kelompok paling produktif, karena memiliki keseimbangan antara daya tahan fisik, keterampilan, dan pengalaman kerja.

Selain distribusi usia, penelitian ini juga mengkaji karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Distribusi responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 2. Berdasarkan Tabel 2 dijelaskan bahwa mayoritas responden memiliki jenis kelamin laki-laki dengan persentase 100%. Hal ini dapat dijelaskan oleh karakteristik pekerjaan panen di industri kelapa sawit yang umumnya memerlukan tenaga fisik yang kuat, seperti menebas pelepah, memanen tandan buah segar (TBS), serta mengangkut hasil panen ke tempat pengumpulan (*ramp*). Pekerjaan ini memiliki tingkat kesulitan dan risiko tinggi, sehingga mayoritas tenaga kerja yang terlibat dalam proses panen adalah laki-laki.

Tabel 2. Distribusi responden menurut jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	30	100
2	Perempuan	0	0
Jumlah		30	100

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa di sektor perkebunan kelapa sawit, laki-laki lebih banyak bekerja di bagian panen dan pemeliharaan lahan, sementara perempuan lebih sering ditempatkan dalam pekerjaan yang lebih ringan, seperti penyemaian bibit, pemupukan, atau pemilahan hasil panen (Fatchiya *et al.* 2022).

Karakteristik responden juga dianalisis berdasarkan tingkat pendidikan. Tenaga kerja panen di perusahaan ini memiliki latar belakang pendidikan yang beragam dapat dilihat pada Tabel 3. Berdasarkan Tabel 3 dapat dijelaskan pendidikan SMA sebanyak 12 orang (40%), menjadi kelompok terbesar dalam penelitian ini. Lulusan SMA umumnya memiliki pemahaman lebih baik terkait prosedur kerja, keamanan kerja, dan manajemen waktu dalam proses panen. Tingkat pendidikan karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka dalam melaksanakan tugas panen. Berdasarkan teori sumber daya manusia, tenaga kerja dengan pendidikan lebih tinggi cenderung lebih mudah memahami standar operasional prosedur (SOP), keselamatan kerja, serta teknik panen yang lebih efisien.

Karyawan dengan pendidikan SMA kemungkinan lebih cepat dalam beradaptasi dengan kebijakan perusahaan dan memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai efektivitas kerja. Namun, dalam industri perkebunan kelapa sawit, pengalaman kerja sering kali lebih berpengaruh dibandingkan tingkat pendidikan formal (Dianto *et al.* 2017).

Oleh karena itu, meskipun mayoritas tenaga kerja panen memiliki tingkat pendidikan yang relatif rendah, efektivitas mereka tetap dapat ditingkatkan melalui program pelatihan, bimbingan teknis, dan insentif berbasis kinerja. Data ini memberikan wawasan bagi perusahaan dalam merancang strategi peningkatan produktivitas, termasuk melalui penguatan pelatihan keterampilan kerja serta penyediaan fasilitas kerja yang lebih mendukung bagi tenaga kerja dengan latar belakang pendidikan yang beragam.

Tabel 3. Distribusi menurut tingkat pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SD	10	33
2	SMP	8	27
3	SMA	12	40
	Jumlah	30	100

Tabel 4. Distribusi responden menurut lama bekerja

No	Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	1-5	10	33
2	6-10	5	17
3	11-15	3	10
4	16-20	12	40
	Jumlah	30	100

Distribusi lama bekerja karyawan panen dianalisis untuk memahami hubungan antara pengalaman kerja dan kinerja tenaga kerja (Tabel 4). Berdasarkan Tabel 4 dapat dijelaskan bahwa lama bekerja responden menjadi faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Data responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Serba Huta Jaya memiliki pengalaman kerja yang bervariasi, antara 1 tahun sampai dengan 20 tahun.

Karyawan dengan pengalaman 1-5 tahun sebanyak 10 orang (33%), menunjukkan bahwa sepertiga dari tenaga kerja panen masih tergolong baru dalam pekerjaan ini. Mereka mungkin masih dalam tahap adaptasi terhadap lingkungan kerja dan teknik panen yang efisien. Mereka masih membutuhkan pelatihan dan bimbingan untuk meningkatkan efisiensi kerja serta meminimalisir kesalahan dalam proses panen. Motivasi kerja mereka biasanya tinggi, namun produktivitas bisa lebih rendah dibandingkan karyawan yang lebih berpengalaman.

Karyawan dengan pengalaman 6-10 tahun sebanyak 5 orang (17%), mencerminkan kelompok yang memiliki pengalaman kerja sedang dan telah memahami pola kerja dengan lebih baik. Mereka cenderung lebih stabil dalam kinerja dan telah mengembangkan cara kerja yang lebih efisien. Faktor motivasi mulai berperan penting di kelompok ini, di mana insentif dan apresiasi kerja menjadi aspek penting dalam menjaga semangat kerja mereka.

Karyawan dengan pengalaman 11-15 tahun sebanyak 3 orang (10%), menunjukkan kelompok kecil tenaga kerja yang sudah memiliki pengalaman cukup lama di perusahaan. Mereka memiliki pemahaman mendalam tentang sistem kerja, teknik panen, serta pola produksi kelapa sawit. Efisiensi kerja tinggi, namun terdapat risiko kejenuhan atau kelelahan fisik, karena telah bekerja dalam periode waktu yang cukup panjang.

Karyawan dengan pengalaman 16-20 tahun sebanyak 12 orang (40%), menjadi kelompok terbesar dalam penelitian ini. Karyawan dengan masa kerja ini biasanya memiliki keterampilan dan pemahaman kerja yang lebih mendalam. Mereka telah menguasai teknik panen dengan sangat baik dan mampu bekerja dengan efisien. Namun, ada potensi penurunan produktivitas akibat faktor fisik seperti kelelahan, cedera, atau menurunnya stamina akibat usia yang semakin bertambah. Manajemen perusahaan perlu memperhatikan aspek kesehatan, keselamatan kerja, serta kesejahteraan tenaga kerja, agar kelompok ini tetap dapat bekerja dengan optimal.

Lama bekerja memiliki pengaruh terhadap efisiensi kerja, produktivitas, dan keterampilan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan dengan masa kerja yang lebih lama umumnya lebih terampil, memahami teknik kerja yang efisien, memiliki pengalaman dalam menghadapi berbagai tantangan di lapangan. Namun, terdapat beberapa tantangan yang perlu diperhatikan, seperti risiko kelelahan fisik dan kejenuhan kerja bagi mereka yang telah bekerja dalam waktu yang lama.

Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja pemanen pada PT. Serba Huta Jaya sudah tergolong lama dan sudah cukup mahir atas kerjanya. Keberhasilan seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Semakin lama pengalaman kerja akan semakin cakap dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat memberikan kinerja yang tinggi.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakter Individu dan Karakter Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Panen**

Variabel kinerja karyawan (Y) merupakan tingkat pencapaian hasil kerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Indikator pengukurannya yaitu kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas (*team work*).

Variabel lingkungan kerja (X1) didefinisikan sebagai kondisi fisik dan nonfisik di tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan. Indikator pengukurannya yaitu penerangan dan ventilasi, kebersihan dan keamanan tempat kerja, ketersediaan alat kerja yang memadai, suasana kerja yang kondusif dan hubungan dengan rekan kerja.

Variabel karakteristik individu (X2) merupakan ciri-ciri atau sifat bawaan dan pengembangan pribadi yang dimiliki karyawan dalam menunjang pelaksanaan tugas. Indikator pengukurannya yaitu usia dan tingkat kematangan, pengalaman kerja, kemampuan, motivasi kerja pribadi dan tanggung jawab.

Variabel karakteristik pekerjaan (X3) didefinisikan sifat dan struktur pekerjaan yang dihadapi oleh karyawan dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari. Indikator yang diukur yaitu tingkat variasi pekerjaan, otonomi kerja, umpan balik atas hasil kerja dan tingkat kesulitan/kompleksitas pekerjaan.

Dalam penelitian ini, dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X1), karakteristik individu (X2), dan karakteristik pekerjaan (X3) terhadap kinerja karyawan panen (Y). Hasil analisis regresi yang diperoleh dapat dilihat pada Tabel 5.

Hasil model estimasi :

$$Y = 9,531 + 0,154 X_1 + 0,139 X_2 + 0,147 X_3 + e \quad (2)$$

### **Koefisien Determinasi**

Nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,859 berarti bahwa 85,9% kinerja karyawan panen dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, karakteristik individu, dan karakteristik pekerjaan. Sisanya 14,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam parameter penelitian ini, misalnya motivasi kerja, sistem insentif, dan kepemimpinan manajerial.

### **Uji F**

Nilai F-hitung sebesar 59,832 dengan probabilitas 0,000 ( $< 0,05$ ) menjelaskan bahwa model regresi ini signifikan secara keseluruhan, dapat diartikan

Tabel 5. Hasil analisis pengaruh lingkungan kerja, karakter individu dan karakter pekerjaan terhadap kinerja karyawan panen

Model	Coefficients	t-statistic	Prob
(Constant)	9.531	6.840	.000
Lingkungan kerja (X1)	.154	2.397	.024
Karakter individu (X2)	.139	2.375	.025
Karakter pekerjaan (X3)	.147	2.510	.019
Adjusted Rsquare			0,859
F-hitung			59,83
F-probability			0,000

bahwa lingkungan kerja, karakter individu, dan karakteristik pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan panen.

### Uji t (Signifikansi Parsial)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

#### a. Konstanta

Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 9,531 berarti bahwa apabila tidak terjadi perubahan pada lingkungan kerja, karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan, maka kinerja karyawan PT. Serba Huta Jaya sebesar nilai tersebut.

#### b. Lingkungan kerja (X1)

Koefisien regresi 0,154 dengan t-statistik 2,397 dan signifikansi 0,024 ( $< 0,05$ ) dapat diartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja, akan memberikan sumbangan peningkatan kinerja karyawan panen.

#### c. Karakteristik individu (X2)

Koefisien regresi 0,139 dengan t-statistik 2,375 dan signifikansi 0,025 ( $< 0,05$ ). Ini menunjukkan bahwa karakteristik individu (misalnya pengalaman kerja, keterampilan, dan motivasi) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

#### d. Karakteristik pekerjaan (X3)

Koefisien regresi 0,147 dengan t-statistik 2,510 dan signifikansi 0,019 ( $< 0,05$ ). Ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan (misalnya kesesuaian tugas dengan keterampilan, beban kerja, dan sistem kerja) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

### Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Iskandar 2019), menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara atasan dengan bawahan maupun sesama teman kerja, sehingga dapat mengurangi adanya perselisihan antara atasan dengan bawahan

maupun sesama teman kerja dalam lingkungan kerja. Semakin baik lingkungan kerja, maka akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan, sehingga akan dapat meningkatkan semangat kerja dengan berkinerja yang baik.

Perusahaan dapat meningkatkan kenyamanan pekerja dengan menyediakan fasilitas pendukung seperti tempat istirahat yang memadai, penyediaan alat pelindung diri (APD) yang sesuai standar, serta perbaikan sistem transportasi untuk mempermudah akses ke lokasi panen. Selain itu, pengurangan faktor risiko kerja seperti medan yang sulit, beban kerja berlebih, dan cuaca ekstrem juga harus diperhatikan, guna meningkatkan efektivitas kerja dan mengurangi tingkat kelelahan serta kecelakaan kerja. Menyediakan fasilitas kerja yang lebih baik, seperti alat panen yang ergonomis dan akses ke fasilitas kesehatan dengan mudah. Menciptakan kondisi kerja yang nyaman, termasuk pengelolaan jam kerja dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Nirha dan Chairiyaton 2021).

### Karakteristik Individu (X2)

Karakteristik individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan panen. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Peoni 2014), menyatakan adanya pengaruh antara variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa setiap orang memiliki sikap dan cara pandang yang berbeda. Perbedaan tersebut menyebabkan perbedaan dalam berperilaku. Perbedaan tersebut akan membuat orang berbeda dalam memberikan respon terhadap perintah. Orang yang memiliki kepribadian yang berbeda akan berinteraksi dengan cara yang berbeda. Perbedaan tersebut dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam penyelesaian pekerjaannya. Hal tersebut akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan, sehingga karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan bekerja sesuai kemampuan, kepribadian, persepsi dan sikap, yang kemudian menjadi latar belakang setiap individu dalam memasuki sebuah lingkungan kerja. Kebiasaan tersebut akan menghasilkan tingkat kinerja yang berbeda-beda. Oleh karena itu, perbedaan karakteristik individu dari setiap karyawan perlu diperhatikan semaksimal mungkin.

Perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan membuat program pelatihan dan pengembangan keterampilan secara berkelanjutan. Pelatihan dapat difokuskan pada teknik panen yang lebih efisien, pemeliharaan alat kerja, serta peningkatan kesadaran akan keselamatan kerja. Selain itu, pemberian insentif berbasis kinerja dan pengakuan terhadap pekerja yang berprestasi dapat menjadi strategi untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan (Fatawa 2020).

### Karakteristik Pekerjaan (X3)

Hasil analisis menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Hajati *et al.* 2018) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menyatakan bahwa kesuksesan suatu organisasi ditentukan oleh dari kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya yang kompeten dapat mencapai performa optimal. Kesesuaian antara karyawan dan pekerjaannya menjadi faktor penting dalam keberhasilan mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan. Kesesuaian ini dapat diidentifikasi melalui variasi tugas, tingkat tanggung jawab, serta kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan, yang merupakan bagian dari karakteristik pekerjaan. Oleh karena itu, karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja mereka.

Karakteristik pekerjaan seperti beban kerja, sistem insentif, dan fleksibilitas kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan panen. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap pembagian tugas, agar lebih proporsional dan tidak membebani pekerja secara berlebihan. Selain itu, sistem insentif berbasis produktivitas yang adil dan transparan dapat diterapkan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pengembangan karier juga dapat dipertimbangkan, agar mereka memiliki motivasi jangka panjang dalam bekerja (Hajati *et al.* 2018).

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, karakteristik individu, dan karakteristik pekerjaan secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Serba Huta Jaya. Temuan ini mengindikasikan

bahwa kondisi lingkungan kerja yang sudah baik dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung juga berkaitan dengan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan, di mana pengalaman kerja yang sesuai serta pencapaian prestasi dapat berdampak pada kinerja karyawan. Secara keseluruhan, faktor-faktor ini mendukung karyawan dalam bekerja secara optimal, sehingga tujuan PT. Serba Huta Jaya dapat tercapai dengan baik.

Dalam skala yang lebih luas, peningkatan kinerja tenaga kerja panen tidak hanya berdampak pada efisiensi produksi perusahaan, tetapi juga berkontribusi terhadap daya saing industri kelapa sawit secara keseluruhan. Dengan tenaga kerja yang lebih produktif, perusahaan dapat meningkatkan kapasitas produksi, menekan biaya operasional, serta memenuhi standar keberlanjutan yang semakin menjadi tuntutan dalam perdagangan global. Oleh karena itu, implementasi strategi berbasis temuan penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan daya saing perusahaan sekaligus menjaga kesejahteraan pekerja dalam jangka panjang.

### KESIMPULAN

Lingkungan kerja, karakteristik individu, dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan panen di PT. Serba Huta Jaya, baik secara parsial maupun simultan. Ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 85,9% variasi kinerja karyawan. Artinya, peningkatan ketiga aspek ini secara bersama-sama akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu fokus pada perbaikan lingkungan kerja, memahami karakter individu karyawan, dan merancang pekerjaan yang jelas. Ketiga aspek ini terbukti berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja karyawan panen.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arsyad M, Amiruddin A, Suharno S dan Jahroh S. (2020). Competitiveness of Palm Oil Products in International Trade: An Analysis between Indonesia and Malaysia. *Caraka Tani: Journal of Sustainable Agriculture*, 35(2), 157-167. <https://doi.org/10.20961/carakatani.v35i2.41091>
- Dessler G. (2017). Human Resources Management 15th Ed. In *Fortune*.
- Dianto F, Efendi D, dan Wachjar A. (2017).

- Pengelolaan Panen Kelapa Sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.) Pelantaran Agro Estate, Kota Waringin Timur, Kalimantan Tengah. *Buletin Agrohorti*, 5(3), 410–417. <https://doi.org/10.29244/agrob.v5i3.19574>
- Fatawa W. (2020). Pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Lubuk Pakam. *JRAM (Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma)*, 7(1), 15–28. <https://doi.org/10.30743/akutansi.v7i1.2717>
- Fatchiya A, Sulistyawati A, Tonny F, Siwi M, Adisantoso J, Budiarto T, dan Prasetyo K. (2022). Karakteristik sosiodemografis dan ketenagakerjaan perempuan di perkebunan sawit, Provinsi Lampung. *Jurnal Penyuluhan*, 18 (01), 155–163. <https://doi.org/10.25015/18202236894>
- Gibson JL, Ivancevich JM, James H. Donnelly J, dan Konopaske R. (2019). Organizations: Behavior, Structure, Processes, Fourteenth Edition. In *Sustainability (Switzerland)*, 11(1) McGraw-Hill. [http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484\\_SISTEM\\_PEMBETUNGAN\\_TERPUSAT\\_STRATEGI\\_MELESTARI](http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI)
- Hackman RJ dan Oldham GR. (1976). Motivation Through the Design of Work. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. [https://www.academia.edu/download/27072096/jrh1976\\_3.pdf](https://www.academia.edu/download/27072096/jrh1976_3.pdf)
- Hajati DI, Artiningsih DW dan Wahyuni N. (2018). Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai (studi pada Politeknik Kotabaru). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 7(1), 1–10. <http://dx.doi.org/10.20527/ibp.v7i1.4739>
- Iskandar. (2019). Pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor inspektorat daerah provinsi sulawesi tengah. *Katalogis*, 5(1), 67–79.
- Jafar R, Khaerunnisa, Sutrisno A, Sulistyo A, Mubarak A, Kurniasih N, Nurlela M dan Abimayu S. (2022). The Role of Institutions in the Downstream Agribusiness Palm oil (*Elaeis* Sp) Subsystem. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 1083(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/1083/1/012037>
- Nirha AN dan Chairiyaton. (2021). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BPN Aceh Barat. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)*, 1(03), 6–11. <https://doi.org/10.54209/jasmien.v1i03.71>
- Peoni H. (2014). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis UNSRAT*, 3(001), 1–15. <https://doi.org/10.35797/jab.v3.i001.%25p>
- Rachmayani AN. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. CV. Alfabeta.