

## **Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen Berkelanjutan terhadap Kinerja PT. Bangun Nusa Mandiri di Kabupaten Ketapang**

### *The Influence of Human Resource Quality, Work Professionalism, and Continuous Commitment on The Performance of PT. Bangun Nusa Mandiri in Ketapang Regency*

**Ronaldo, Dewi Kurniati\*, Shenny Oktoriana**

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Tanjungpura  
Pontianak, Kalimantan Barat, Indonesia  
\*Email: dewi.kurniati@faperta.untan.ac.id  
(Diterima 29-11-2024; Disetujui 15-01-2025)

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen berkelanjutan terhadap kinerja karyawan pemanen kelapa sawit di PT. Bangun Nusa Mandiri, Kabupaten Ketapang. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, dengan pengumpulan data primer melalui kuesioner yang disebarakan kepada 100 karyawan. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan perangkat lunak SmartPLS Versi 3.0 untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen berkelanjutan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme kerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi yang lebih baik.

Kata kunci: Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Komitmen Berkelanjutan, Kinerja Karyawan

#### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of human resource quality, work professionalism, and continuous commitment on the performance of oil palm harvester employees at PT. Bangun Nusa Mandiri, Ketapang Regency. The research method used is a quantitative approach, with primary data collection through a questionnaire distributed to 100 employees. The data obtained was analyzed using the Structural Equation Modeling (SEM) analysis technique with SmartPLS Version 3.0 software to test the hypothesis that had been formulated. The results of the study show that the quality of human resources, work professionalism, and continuous commitment have a positive and significant influence on employee performance. This finding is expected to contribute to the company in improving the quality of human resources and employee work professionalism in order to achieve better organizational goals*

*Keywords: Quality of Human Resources, Work Professionalism, Continuous Commitment, Employee Performance*

#### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah salah satu asset penting bagi sebuah perusahaan guna mencapai tujuan dan menjalankan visi dan misinya. SDM terdiri dari tenaga kerja yang hidup yang terlibat dalam suatu organisasi perusahaan. Manajemen SDM adalah interaksi yang dilakukan untuk mendapatkan, melatih, mengevaluasi, memberikan remunerasi kepada perwakilan, fokus pada hubungan kerja mereka termasuk kesejahteraan dan keamanan kerja, serta masalah ekuitas yang dialami oleh SDM (Garry Dessler, 2005).

Kinerja karyawan merupakan hasil keseluruhan dari pelaksanaan tugas seseorang selama rentang waktu tertentu, yang diukur dengan mempertimbangkan tingkat pencapaian yang diharapkan, tujuan yang ingin dicapai, atau persyaratan spesifik yang telah ditetapkan dan disetujui bersama (Veithzal, 2005). Menurut Mangkunegara, (2010) Prestasi pekerja merupakan hasil dari kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas yang diperoleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan banyak variabel yang

mendukung, antara lain kualitas SDM, profesionalisme kerja, dan komitmen (Gerhana, Wida, Resti & Wasis, 2019).

Kualitas SDM yang baik sangat krusial untuk mengoptimalkan kinerja pekerja. Karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai cenderung lebih produktif dan mampu memenuhi target perusahaan. SDM dipandang berkualitas apabila mampu menyelesaikan kewajiban dan wewenang yang diberikan. Jika ada karyawan yang kurang memiliki karakteristik positif, hal ini dapat mempengaruhi kinerja dan berdampak negatif pada perusahaan. SDM mencakup keterampilan intelektual dan fisik yang dimiliki oleh setiap orang (Badrianto and Gusramlan 2023). Menurut Wirawan, (2015), mendefinisikan sifat SDM sebagai rekonsiliasi antara kapasitas aktual (seperti kesejahteraan aktual) dan kapasitas non-aktual (seperti kemampuan bernalar, keseimbangan mental, dan kapasitas yang berbeda) memungkinkan individu untuk mengoptimalkan potensinya, berinovasi, dan bekerja dengan tekun. Hasil penelitian Sitohang, (2009) menunjukkan bahwa kualitas SDM sangat mempengaruhi kinerja pekerja.

Selain itu, profesionalisme kerja yang tinggi juga berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas. Profesionalisme kerja adalah kemampuan seseorang untuk menempatkan diri sebagai individu yang memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Selain itu, profesionalisme kerja biasa juga mencakup kemampuan untuk menjalin hubungan baik dan asosiasi kerja dengan berbagai kelompok, serta tetap terlibat dan dapat diandalkan dalam mencapai target dan sasaran hierarkis (Hasibuan, 2017). Hasil penelitian Rusmilawati, Arifin & Suparti, (2020) menunjukkan bahwa profesionalisme dalam bekerja memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan yang berkualitas dan profesional dalam bekerja harus juga menunjukkan komitmen bagi perusahaan.

Komitmen adalah keterikatan individu terhadap suatu perusahaan. Komitmen terhadap organisasi mencerminkan kondisi di mana karyawan mendukung organisasi beserta tujuannya dan memiliki motivasi untuk terus terlibat dalam organisasi tersebut (Hasibuan & Melayu, 2014). Komitmen berkelanjutan karyawan terhadap perusahaan menjadi kunci untuk mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan loyalitas, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja. Menurut Allen & Meyer, (1990) Komitmen berkelanjutan adalah keinginan seorang karyawan untuk tetap bekerja di sebuah perusahaan karena mempertimbangkan manfaat yang akan diperoleh jika tetap bertahan dan kerugian yang mungkin terjadi jika pindah ke tempat lain. Hasil penelitian Parinding, (2017) menunjukkan bahwa komitmen berkelanjutan memberikan dampak yang berpengaruh besar terhadap kinerja pekerja. Hal ini terlihat sebagai cerminan bagi PT. Bangun Nusa Mandiri, salah satu organisasi perkebunan kelapa sawit di Indonesia.

PT. Bangun Nusa Mandiri merupakan perusahaan yang beroperasi di bidang industri TBS dan juga merupakan anak perusahaan dari Sinarmas, salah satu perusahaan kebun TBS terbesar di Indonesia. Industri ini mempekerjakan banyak tenaga kerja, terutama di wilayah-wilayah terpencil. Suatu profesi yang penting dalam industri TBS adalah pemanen. Tanggung jawab pemanen adalah untuk memanen buah kelapa sawit dan buah yang dipanen harus yang berkualitas dan sesuai standar perusahaan. Fenomena yang terjadi di PT. Bangun Nusa Mandiri menunjukkan bahwa Berdasarkan kualitas produk, kinerja karyawan harus ditingkatkan. Namun aspek kualitas SDM, profesional kerja, dan komitmen pekerja juga harus diperhatikan.

Hasil observasi menunjukkan bahwa ada masalah pada bagian kualitas SDM yaitu Masih banyak pekerja belum memenuhi standar kualitas SDM perusahaan, mencakup kemampuan, keterampilan, dan kemampuan dalam bekerja. Ini sejalan dengan indikator kualitas sumber daya manusia yang telah ditetapkan, kenyataan di lapangan adanya karyawan yang tidak memiliki pengetahuan dalam menentukan kriteria layak panen dalam memanen buah kelapa sawit yang sesuai standar perusahaan, seperti memanen buah yang belum memberondol yang masih mentah, kemudian keterampilan karyawan dalam menggunakan alat panen dengan benar, dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga secara kualitas sumber dayanya masih tergolong rendah. Masalah lain yang dihadapi adalah terkait profesional dalam bekerja, karena masih ada sejumlah karyawan yang belum menunjukkan tingkat profesional yang diharapkan sikap profesionalisme kerja, dimana masih banyak karyawan yang masih kurang adanya kecakapan yang dimiliki, kurangnya disiplin, seperti sering terlambat kerja atau mangkir kerja, tidak bertanggung jawab dalam bekerja dan minimnya motivasi kerja turut mempengaruhi. Akibatnya produktivitas panen kelapa sawit menjadi tidak optimal dan berdampak pada pencapaian target perusahaan. Permasalahan juga muncul pada aspek komitmen berkelanjutan karyawan adalah tingkat pergantian karyawan atau

turnover karyawan, terutama pada posisi pemanen. Ini terlihat dari jumlah karyawan yang tidak bertahan lama diperusahaan dan memilih untuk pindah ke pekerjaan lain. Rendahnya komitmen berkelanjutan terhadap kinerja menjadi salah satu faktor utama yang menyebabkan kerugian terhadap perusahaan.

Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi pengaruh kualitas SDM, profesionalisme kerja, serta komitmen berkelanjutan terhadap kinerja pemanen kelapa sawit di PT. Bangun Nusa Mandiri. Dengan memahami hubungan antara variabel-variabel ini, perusahaan diharapkan dapat merumuskan strategi yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.

## METODE PENELITIAN

Dalam penulisan skripsi ini penulis melakukan penelitian di PT. Bangun Nusa Mandiri, Kecamatan Jelai Hulu, Kabupaten Ketapang. Perusahaan ini bergerak dibidang industri kelapa sawit salah satu perusahaan terbesar di Kabupaten Ketapang. Penelitian ini menggunakan variabel berupa sumber daya manusia (X1), profesionalisme kerja (X2), komitmen berkelanjutan (X3), dan kinerja karyawan (Y). kualitas sumber daya manusia mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan (matutina, 2001). Profesionalisme kerja meliputi efektivitas, efisiensi, dan tanggung jawab (sedarmayanti, 2010). Komitmen berkelanjutan mencakup investasi pekerjaan, alternatif pekerjaan, dan finansial (Sukanto, Junarto & Kaihatu, 2014). Kinerja karyawan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, kemandirian, dan kehadiran (Robbins & Mary Coulter, 2016).

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan pemanen PT. Bangun Nusa Mandiri yang berjumlah 120 karyawan. Teknik pengambilan sampling pada penelitian ini yaitu *Non-probability sampling* dengan Teknik pengambilan sampelnya yaitu *Purposive sampling* (dengan pertimbangan tertentu), pertimbangannya yaitu karyawan pemanen tetap kelapa sawit dan masa kerjanya minimal 1 tahun. Menurut Ghazali, Imam & Latan, (2015), menyatakan bahwa *Struktural Equation Modeling* (SEM) SmartPLS tidak menuntut sampel dalam jumlah yang besar dengan minimal yang direkomendasikan antara 30 sampai 100 sampel. Untuk menghindari tingkat bias jumlah sampel yang diambil yaitu sebanyak 100 sampel (Edeh, Lo & Khojasteh, 2023).

Jenis dan sumber data yang digunakan penelitian ini merupakan data primer dan data sekunder. Data primer didapat melalui observasi langsung, wawancara, dan dokumentasi dengan responden menggunakan kuesioner yang telah disusun sebelumnya. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan melalui studi dan pemahaman dari sumber lain, seperti literatur, buku perpustakaan, serta data yang relevan dengan judul penelitian yang telah dipilih oleh penulis.

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan secara kuantitatif. Data yang telah terkumpul dari penyebaran kuesioner akan dikelompokkan dan dianalisis sehingga dapat menjadi informasi yang layak dan dijadikan dasar pengambilan kesimpulan. Penelitian ini memiliki tiga tahap dalam analisis data yaitu tahap pertama menjelaskan gambaran umum lokasi penelitian dan karakteristik responden. Tahap kedua melakukan pengujian kualitas data untuk mengetahui kevalidan, keandalan dan kelayakan data untuk proses analisis selanjutnya. Data yang terkumpul pada penelitian ini selanjutnya dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 3.0.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa responden karyawan panen kelapa sawit PT. Bangun Nusa Mandiri seluruhnya berkelamin laki-laki semua. Menunjukkan bahwa terkait pelaksanaan peran perusahaan, dibutuhkan pemanen yang memiliki daya genggam tangan yang kuat serta cara yang tepat dalam memegang alat panen agar dapat mencapai produktivitas dan kinerja yang tinggi. Hal ini sejalan dengan pernyataan Sarwono, (2007), yang menyebutkan bahwa pekerjaan mencari nafkah masih didominasi oleh laki-laki sebagai kepala keluarga, sementara pekerjaan rumah tangga lebih banyak dilakukan oleh perempuan.

Distribusi usia responden menunjukkan bahwa mayoritas karyawan panen kelapa sawit PT. Bangun Nusa Mandiri berusia antara 31 hingga 40 tahun, dengan persentase mencapai 43%. Secara umum, pekerja yang cukup tua cenderung memiliki kekuatan fisik yang lebih rendah dan terbatas, sementara pekerja berusia lebih muda memiliki kekuatan fisik yang lebih besar (Mahendra, 2014).

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Karakteristik	Frekuensi	Persentase
<b>Jenis Kelamin</b>		
Pria	100	100%
Perempuan	0	0%
<b>Jumlah</b>	100	100%
<b>Umur</b>		
21-30	37	37%
31-40	43	43%
41-50	21	21%
Diatas 51 Tahun	2	2%
<b>Jumlah</b>	100	100%
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
SMA	28	28%
SMP	34	34%
SD	39	39%
Tidak Sekolah	2	2%
<b>Jumlah</b>	100	100%
<b>Lama Bekerja</b>		
1 – 5 tahun	51	51%
6 – 10 tahun	44	44%
Diatas 11 tahun	5	5%
<b>Jumlah</b>	100	100%
<b>Pendapatan kerja</b>		
2.000.000-3.450.000	71	74%
3.450.000-4.000.000	29	29%
<b>Jumlah</b>	100	100%

Sumber: Olah Data Primer (2024)

Dari data pendidikan terakhir, terlihat bahwa mayoritas responden yang bekerja sebagai karyawan panen kelapa sawit di PT. Bangun Nusa Mandiri memiliki latar belakang pendidikan Sekolah Dasar, dengan persentase mencapai 39%. Sebaliknya, responden yang tidak sekolah, serta yang memiliki pendidikan SMA dan SMP merupakan kelompok minoritas di antara karyawan panen kelapa sawit perusahaan ini. Hal ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan mungkin tidak terlalu menjadi faktor utama, karena yang lebih diperhatikan adalah kinerja teknis karyawan daripada pengetahuan teoritis. Perusahaan cenderung lebih fokus pada keterampilan praktis, serta kriteria seleksi seperti keterampilan, motivasi, disiplin, dan kesehatan yang baik (Pardamean, 2017).

Lama bekerja menunjukkan bahwa mayoritas responden yang bekerja sebagai karyawan panen kelapa sawit di PT. Bangun Nusa Mandiri telah bekerja selama 1 hingga 5 tahun, yang mencapai 51%, dan 6 hingga 10 tahun sebesar 44%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan panen kelapa sawit di PT. Bangun Nusa Mandiri memiliki loyalitas terhadap perusahaan dan merasa nyaman bekerja di sana, sehingga mereka mampu bertahan lama. Suparyadi, (2015) mendukung pernyataan ini dengan menyatakan bahwa semakin lama seseorang bekerja dalam suatu organisasi, semakin banyak pengalaman yang diperoleh. Dengan kata lain, masa kerja yang lebih lama akan menghasilkan pengalaman yang lebih banyak bagi karyawan.

Pendapatan kerja menunjukkan bahwa mayoritas responden, yaitu 71%, adalah karyawan panen kelapa sawit PT. Bangun Nusa Mandiri yang memiliki pendapatan antara 2.000.000–3.450.000 Rupiah. Sebaliknya, 29% responden termasuk dalam kelompok dengan pendapatan antara 3.451.000–4.000.000 Rupiah. Temuan ini sesuai dengan pernyataan Fikriman & Herdiansyah, (2017), yang menjelaskan bahwa gaji yang diperoleh oleh responden meningkat seiring dengan jumlah produksi kelapa sawit yang dipanen setiap bulannya.

### Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

#### Uji Validitas Konvergen

Tabel 2 menunjukkan bahwa masing-masing nilai indikator variabel kualitas SDM ( $X_1$ ), profesionalisme kerja ( $X_2$ ), komitmen berkelanjutan ( $X_3$ ) Lebih besar dari 0,7 sehingga dapat dikatakan setiap indikator memiliki keterkaitan yang baik dengan masing-masing variabelnya.

**Tabel 2. Loading Faktor**

<b>Indikator</b>	<b>X1</b>	<b>X2</b>	<b>X3</b>	<b>Y</b>
Pengetahuan	0,866			
Keterampilan	0,865			
Kemampuan	0,748			
Efektivitas		0,807		
Efisiensi		0,764		
Tanggung Jawab		0,769		
Investasi Pekerjaan			0,703	
Alternatif Pekerjaan			0,841	
Finansial			0,824	
Kualitas Kerja				0,822
Kuantitas Kerja				0,755
Kemandirian				0,725
Kehadiran				0,797

Sumber: Olah Data SmartPLS 3.0

### Uji Validitas Diskriminan

**Tabel 3. Average Variance Extracted**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Composite Reliability (CR)</b>	<b>Average Variance Extracted (AVE)</b>
<b>Kinerja karyawan (Y)</b>	0,778	0,858	0,601
<b>Kualitas SDM (X1)</b>	0,775	0,867	0,686
<b>Profesionalisme kerja (X2)</b>	0,701	0,824	0,609
<b>Komitmen berkelanjutan (X3)</b>	0,701	0,834	0,627

Sumber: Olah Data SmartPLS 3.0

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y), kualitas sumberdaya manusia (X<sub>1</sub>), profesionalisme kerja (X<sub>2</sub>), dan komitmen berkelanjutan (X<sub>3</sub>) teruji reliabel dan diterima dalam mengukur model.

### Uji Kolinieritas

**Tabel 4. VIF (Variance Inflation Factor)**

<b>Karakteristik</b>	<b>VIF</b>
<b>Kualitas sumber daya manusia (X1)</b>	
Pengetahuan	1,594
Keterampilan	1,891
Kemampuan	1,503
<b>Profesionalisme kerja (X2)</b>	
Efektivitas	1,152
Efisiensi	1,804
Tanggung jawab	1,784
<b>Komitmen berkelanjutan (X1)</b>	
Investasi Pekerjaan	1,240
Alternatif Pekerjaan	1,483
Finansial	1,521
<b>Kinerja karyawan (Y)</b>	
Kualitas kerja	2,031
Kuantitas kerja	1,528
Kemandirian	1,480
Kehadiran	1,909

Sumber: Olah Data SmartPLS 3.0

Tabel 4 menunjukkan bahwa kinerja karyawan Y, kualitas sumber daya manusia (X<sub>1</sub>), Profesionalisme kerja (X<sub>2</sub>), serta Komitmen Berkelanjutan (X<sub>3</sub>) Teruji terdapat multikolinieritas diantara variabel bebas.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 5. Cronbach Alpha, rho A, Composite Reliability**

Variabel	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability (CR)
Kinerja karyawan (Y)	0,778	0,782	0,858
Kualitas SDM (X1)	0,775	0,813	0,867
Profesionalisme kerja (X2)	0,701	0,735	0,824
Komitmen berkelanjutan (X3)	0,701	0,720	0,834

Sumber: Olah Data SmartPLS 3.0

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha, rho\_A, dan composite reliability masing-masing variabel adalah  $> 0,7$  sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y), Kualitas sumberdaya manusia (X1), Profesionalism kerja (X2), serta Komitmen berkelanjutan (X3) teruji Reliable.

## Struktural Model (Inner Model)

### R-Square

**Tabel 6. (R-Square), dan R-Adj**

	R2	R-Adj
Kinerja karyawan (Y)	0,640	0,628

Sumber: Olah Data SmartPLS 3.0

Tabel 6 mengindikasikan bahwa seluruh variabel eksogen memiliki kontribusi signifikan dalam menjelaskan tingkat kinerja karyawan yang tergolong sedang (62,8%). Temuan ini menyimpulkan bahwa variabel kualitas SDM, profesionalism kerja, dan komitmen berkelanjutan secara bersama-sama mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan. Sisa variasi kinerja yang tidak terjelaskan (37,2%) diduga dipengaruhi oleh variabel-variabel independen lain yang berada di luar lingkup penelitian ini.

### F-Square

**Tabel 7. F-Square**

F-Square	Kinerja karyawan (Y)
Kinerja karyawan (Y)	
Kualitas SDM (X1)	0,128
Profesionalisme kerja (X2)	0,246
Komitmen berkelanjutan (X3)	0,241

Sumber: Olah Data SmartPLS 3.0

Tabel 7 menunjukan bahwa kualitas sumber daya manusia (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki rentang pengaruh yang kecil, Profesionalisme kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki rentang pengaruh yang sedang, komitmen berkelanjutan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki rentang pengaruh yang sedang.

## Uji Hipotesis

**Tabel 8. Path Coefficients**

	Sampel	T Statistik	P Value
Kualitas SDM (X1)→Kinerja karyawan (Y)	0,238	3,178	0,002
Profesionalisme kerja (X2) →Kinerja karyawan (Y)	0,384	4,290	0,000
Komitmen berkelanjutan (X3) →Kinerja karyawan (Y)	0,367	3,921	0,000

Sumber: Olah Data SmartPLS 3.0

Tabel 8 menunjukan bahwa kualitas SDM (X1), profesionalisme kerja (X2), komitmen berkelanjutan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan:

Nilai P-Value dari kualitas sumber daya manusia adalah  $0,002 < 0,05$  secara signifikan, artinya kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara signifikan, semakin tinggi kualitas sumber daya manusia, maka kinerja karyawan akan meningkat. Profesionalisme kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara signifikan dengan nilai P-Value  $0,000 < 0,05$  semakin tinggi profesionalisme kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Komitmen berkelanjutan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan  $0,000 <$

0,05, semakin tinggi komitmen berkelanjutan maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Hipotesis Penelitian diterima.

### **Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pemanenan Kelapa Sawit**

Kualitas sumber daya manusia diperoleh nilai T Statistik sebesar 3,178 > dari nilai T tabel 1,96 dengan tingkat signifikansi 0,002 < 0,05 berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas sumber daya manusia dan kinerja karyawan. Karyawan pemanen kelapa sawit menyatakan bahwa mereka memahami dalam menggunakan alat-alat pemanen dan sudah terbiasa mengidentifikasi tanda-tanda tandan buah sawit yang matang atau layak dipanen karena telah mendapatkan pelatihan dan pengalaman langsung di lapangan. Pengetahuan ini diperoleh dari pengalaman serta panduan yang diberikan oleh perusahaan atau pelatihan sebelumnya. Karyawan pemanen juga menyatakan memiliki pemahaman tentang teknik yang tepat untuk memanen buah kelapa sawit dengan benar dan memiliki kemampuan dalam mencapai target pemanenan. Hal ini berdasarkan pengalaman dilapangan dan pemahaman tentang manajemen waktu dan energi yang baik. Dengan metode yang tepat, karyawan pemanen mampu menjaga konsistensi dalam menjaga tandan buah sawit agar kualitas buah tetap terjaga dan mencapai target setiap harinya.

Kualitas sumber daya manusia juga dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai pengetahuan yang mendalam tentang prosedur pemanenan kelapa sawit, termasuk teknik pemanenan yang efisien dan aman, merupakan hal penting yang harus dimiliki. Keterampilan yang terasah, seperti ketepatan dalam memotong tandan buah segar (TBS) serta kemampuan dalam pemanen TBS dengan benar, juga menjadi faktor penentu dalam menilai kualitas sumber daya manusia. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Zainuddin (2021) dan Endri Susilo (2020), bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pemanen Kelapa Sawit.**

Profesionalisme kerja diperoleh nilai T Statistik sebesar 4,290 > dari nilai T tabel 1,96 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan pemanen kelapa sawit. Jadi dapat diartikan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Bangun Nusa Mandiri di Kabupaten Ketapang berusaha selalu menjaga efektivitas dalam menjalankan tugas-tugasnya karena karyawan pemanen memiliki pengalaman yang cukup dalam melakukan pekerjaan panen kelapa sawit, pelatihan yang memadai terkait teknik panen kelapa sawit, dan kondisi kerja yang mendukung, seperti ketersediaan alat dan peralatan yang memadai, serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan pemanen. Mencapai efisiensi dalam penggunaan sumber daya, karyawan pemanen menyatakan bahwa waktu kerja mereka digunakan secara optimal, perencanaan yang baik sehingga dapat memaksimalkan waktu yang tersedia, serta menunjukkan tanggung jawab yang tinggi dalam setiap aspek pekerjaan mereka, karyawan pemanen merasa bertanggung jawab atau penggunaan dan perawatan barang atau fasilitas perusahaan dan mereka pun menyadari bahwa barang dan fasilitas perusahaan merupakan aset yang berharga dan perlu dijaga dengan baik. Hal ini berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja mereka, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Rajab (2002) bahwa profesionalisme sangat dibutuhkan dalam perusahaan. Diperlukan sumber daya manusia yang profesional, akan menciptakan kemampuan yang baik dan komitmen dari orang-orang yang bekerja dalam organisasi tersebut sekaligus dapat membina citra organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Taopik & Ayunani (2023) bahwa profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Komitmen Berkelanjutan Terhadap Kinerja Karyawan pemanen Kelapa Sawit.**

Komitmen berkelanjutan diperoleh T Statistik sebesar 3,921 > dari nilai T tabel 1,96 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen berkelanjutan terhadap kinerja karyawan pemanen kelapa sawit. Karyawan pemanen kelapa sawit menyatakan bahwa mereka merasa khawatir akan ketidakstabilan masa depan jika mereka meninggalkan perusahaan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kondisi lapangan pekerjaan yang sulit didapatkan, keuntungan yang diberikan perusahaan seperti gaji yang menarik, tunjangan kesehatan, dan fasilitas yang sulit ditemukan di tempat lain. Selain itu, mereka juga merasa sulit untuk menemukan pekerjaan alternatif yang sesuai dengan keterampilan dan ekspektasi mereka. Persepsi akan terbatasnya peluang di luar perusahaan. Dengan kata lain, karyawan pemanen merasa bahwa meninggalkan perusahaan akan berisiko tinggi dan sulit untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Dengan demikian, semakin tinggi komitmen berkelanjutan yang dimiliki karyawan

melalui peningkatan investasi dalam pekerjaan, terbatasnya alternative pekerjaan yang lebih baik, dan kebutuhan finansial, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut (Sukanto et al. 2014). Hasil penelitian ini mendukung penelitian Suri (2019) bahwa komitmen berkelanjutan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kualitas sumberdaya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen berkelanjutan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pekerja dalam pemanenan kelapa sawit di PT. Bangun Nusa Mandiri, Kabupaten Ketapang.

Perusahaan disarankan untuk terus menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan untuk karyawan agar kualitas SDM dapat ditingkatkan. Perusahaan juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung profesionalisme, seperti memberikan penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan sikap profesional dan hasil kerja yang baik.

Selain itu, perusahaan sebaiknya mengembangkan program yang dapat meningkatkan komitmen karyawan, seperti memberikan insentif, tunjangan, dan kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses menetapkan keputusan. Dengan demikian pekerja lebih terikat dan berpartisipasi lebih baik terhadap perusahaan.

### DAFTAR PUSTAKA

- AA.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*, PT.Refika Aditama, Bandung. Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung
- Allen, Natalie J., and John P. Meyer. 1990. "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization." *Journal of Occupational Psychology* 63(1):1–18. doi: 10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x.
- Badrianto, Yuan, and Randi Gusramlan. 2023. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia* 1(01):32–40. doi: 10.59422/lmsdm.v1i01.60.
- Dessler, Gary., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid I. Edisi 10. Penerbit PT Indeks: Jakarta.
- Edeh, E., Lo, W.-J., & Khojasteh, J. (2023). *Review of Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook*. In *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* (Vol. 30, Issue 1). <https://doi.org/10.1080/10705511.2022.2108813>
- Endri Susilo, Kurnia. 2020. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Pabrik Kelapa Sawit Distrik Labuhan Batu 1 ( Dlab1 ) PT . Perkebunan Nusantara III." 1:77.
- Fikriman, Fikriman, and Arif Herdiansyah. 2017. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA BURUH PANEN BUAH KELAPA SAWIT(Studi Kasus Pada Divisi I PT. Megasawindo Perkasa IKecamatan Pelepat Kabupaten Bungo)." *JAS (Jurnal Agri Sains)* 1(1). doi: 10.36355/jas.v1i1.110.
- Gerhana, Wida, Rezti, Wasis.2019. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan). *urnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan* Volume 3 No. 1 Edisi Maret 2019 ISSN: 2549-3477 e-ISSN: 2623-1077 (<https://ejurnal.stimi-bjm.ac.id>)
- Ghozali, Imam dan Hengky Latan (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Hasibuan, A. (2017). *Etika Profesi Profesionalisme Kerja*. *UISU Press*, 53(9), 1689–1699.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara
- Mahendra, Adya Dwi. 2014. Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Semarang. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro. 87 hal

- Matutina. 2001. *Manajemen Sumber daya Manusia*, cetakan kedua, Gramedia Widia.
- Pardamean 2017. *Mengelola Kebun dan Pabrik Kelapa Sawit Secara Efektif dan Efisien*. Jakarta Timur: Penebar Swadaya.
- Parinding, Roberto Goga. 2017. “Komitmen Afektif 2 ‘Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang.’” *Magistra Jurnal Ilmu Manajemen* 1(2):88–107.
- Rusmilawati, Jauhar Arifin, and Heni Suparti. 2020. “Pengaruh Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong.” *Jurnal Ekonomi* 3(2):570–85.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Sarwono, P. 2007. *Ilmu Bedah Kebidanan*. Bina Pustaka Banten.
- Sitohang, S. 2009. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengrajin Sentra Industri Kecil Tenun Ikat*. E-Journal. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. Surabaya.
- Sukamto, Harwin, Yoshua Junarto, Thomas Kaihatu, Endo Wijaya Kartika, *Manajemen Perhotelan, and Universitas Kristen Petra*. 2014. “Analisa Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, Dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap Turnover Intention Di Dragon Star Surabaya.”
- Suparyadi H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CV ANDI OFFSET
- Suri, Intan Permata. 2019. “Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara Iv Medan.” 1–46.
- Taopik, Aldi Rohiman, and Faras Zulina Ayunani. 2023. “Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jawa Elang Tangguh Jakarta.” *Equilibrium Point: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 6(2):65–78. doi: 10.46975/ebp.v6i2.492.
- Veithzal Rivai. 2005. *Performance Appraisal; Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wirawan, (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta. Salemba Empat
- Zainuddin. 2021. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Petrosea Tbk, Tangerang*.