

**PENGARUH KOHESI DAN INTEGRASI KELOMPOK TERHADAP KINERJA
KARYAWAN RAWAT DI PT. SAWIT SUMBERMAS SARANA TBK,
PROVINSI KALIMANTAN TENGAH**

Wilda Nur Fahrani¹, Trismiatty², Fitri Kurniawati²

¹Mahasiswa Fakultas Pertanian INSTIPER

²Dosen Fakultas Pertanian INSTIPER

ABSTRAK

Penelitian mengenai pengaruh kohesi dan integrasi kelompok terhadap kinerja karyawan rawat di PT. Sawit Sumbermas Sarana Tbk, Estate Kondang, Kecamatan Arut Selatan, Kabupaten Kotawaringin Barat, Provinsi Kalimantan Tengah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kohesi dan integrasi kelompok karyawan rawat di Perkebunan Kelapa Sawit, untuk mengetahui kinerja karyawan rawat di Perkebunan Kelapa Sawit, untuk mengetahui bagaimana pengaruh kohesi dan integrasi kelompok terhadap kinerja karyawan rawat di Perkebunan Kelapa Sawit. Metode dasar yang digunakan adalah analisis deskriptif suatu penelitian yang memusatkan diri pada pemecahan masalah-masalah yang ada di masa sekarang, dimana data dikumpulkan, disusun, dijelaskan kemudian di analisa. Metode penelitian secara *simple random sampling* ini mengambil 50 sampel karyawan rawat. Metode analisa yang digunakan adalah uji *Chi Square*. Hasil analisis *chi Square* menunjukkan bahwa pengaruh kohesi dan integrasi kelompok terhadap kinerja karyawan rawat tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan rawat. Hasil analisis yang tidak berpengaruh nyata tersebut adalah pada indikator kerjasama, pengambilan keputusan dan rasa senasib sepenanggungan, sedangkan indikator pembagian tugas kerja dan norma kelompok memberikan hasil pengaruh nyata.

Kata Kunci: Kohesi dan Integrasi Kelompok, Kinerja Karyawan Rawat

PENDAHULUAN

Tanaman kelapa sawit (*Elaeis guineensis jacq*) merupakan komoditas perkebunan yang cukup penting di Indonesia dan masih memiliki prospek pengembagn yang cukup cerah. Industri kelapa sawit Indonesia mengalami kemajuan yang sangat pesat, setidaknya dalam 10 tahun terakhir. Kelapa sawit memiliki keunggulan dibandingkan tanaman penghasil minyak nabati lainnya, yaitu: produktivitas minyak lebih tinggi, lebih tahan terhadap perubahan musim dan keluasan dalam keunggulan baik bidang pangan maupun non pangan. Tanaman kelapa sawit (*Elaeis guineensis jacq*) berasal dari Nigeria, Afrika Barat. Meskipun demikian, ada yang menyatakan bahwa kelapa sawit berasal dari Amerika Selatan yaitu Brazil karena lebih

banyak ditemukan spesies kelapa sawit di hutan Brazil dibandingkan Afrika. Pada kenyataannya tanaman kelapa sawit hidup subur diluar daerah asalnya, seperti Malaysia, Indonesia, Thailand, dan Papua Nugini. Bahkan mampu memberikan produksi per hektar yang lebih tinggi.

Industri kelapa sawit mempunyai peranan penting dan strategis dalam perekonomian nasional, sebagai penggerak pertumbuhan ekonomi, sumber devisa, penyedia lapangan kerja, pengentasan kemiskinan dan pengereman laju urbanisasi. Pengembangan komoditas ekspor kelapa sawit terus meningkat dari tahun ke tahun, terlihat dari rata-rata laju pertumbuhan luas areal kelapa sawit selama 2004 - 2014 sebesar 7,67%. Peningkatan luas areal tersebut disebabkan

oleh harga CPO yang relatif stabil di pasar internasional dan memberikan pendapatan produsen, khususnya petani, yang cukup menguntungkan.

Prospek perkembangan industri minyak kelapa sawit saat ini sangat pesat, dimana terjadi peningkatan jumlah produksi kelapa sawit seiring meningkatnya kebutuhan masyarakat. Besarnya produksi yang dihasilkan tentu saja dipengaruhi oleh peran para pekerja yang baik dan untuk menjaga

kualitas sawit itu sendiri. Meningkatnya jumlah tenaga kerja tersebut salah satu faktornya disebabkan oleh semakin meningkatnya jumlah luas areal lahan komoditas tersebut.

Data pada tabel 1. menunjukkan bahwa jumlah luas areal perkebunan kelapa sawit Indonesia setiap tahunnya meningkat. Terjadi peningkatan yang sangat signifikan antara tahun 2012 sampai tahun 2014.

Tabel 1. Luas Areal Kelapa Sawit Indonesia Tahun 2004-2014

Tahun	Luas Areal (Ha)			
	PR	PBN	PBS	Jumlah
2004	2.220.338	605.865	2.458.520	5.284.723
2005	2.356.895	529.854	2.567.068	5.453.817
2006	2.549.572	687.428	3.357.914	6.594.914
2007	2.752.172	606.248	3.408.416	6.766.836
2008	2.881.898	602.963	3.878.986	7.363.847
2009	3.061.413	630.512	4.181.369	7.873.294
2011	3.752.480	678.378	4.561.966	8.992.824
2012	4.137.620	683.227	4.751.868	9.572.715
2013	4.356.087	727.767	5.381.166	10.465.020
2014*)	4.551.854	748.272	5.656.105	10.956.231

Sumber: Ditjen, Perkebunan 2012

*) Angka Sementara

Ditinjau dari aspek produksi, hasil produksi perkebunan merupakan bahan baku industri baik untuk kebutuhan dalam negeri maupun ekspor. Masa produksi kelapa sawit cukup panjang (25 tahun) akan turut mempengaruhi ringannya biaya produksi yang dikeluarkan oleh perusahaan kelapa sawit. Produksi merupakan suatu kegiatan yang dikerjakan untuk menambah nilai guna suatu benda atau menciptakan benda baru sehingga lebih bermanfaat dalam memenuhi kebutuhan.

Produksi bertujuan untuk memenuhi kebutuhan manusia untuk mencapai kemakmuran. Kemakmuran dapat tercapai jika tersedia barang dan jasa dalam jumlah yang mencukupi.

Tabel 2. dibawah ini menunjukkan perkembangan produksi komoditas kelapa sawit selama kurun waktu 2010-2014 semakin meningkat, produksi tertinggi tercapai pada tahun 2014 karena adanya penambahan luas areal perkebunan.

Tabel 2. Produksi Komoditas Unggulan Nasional Perkebunan kelapa sawit 2010-2014.

No	Tahun	Produksi (ton)
1	2010	23.200.000
2	2011	24.429.000
3	2012	25.710.000
4	2013	27.046.000
5	2014	28.430.000

Sumber: Ditjen, Perkebunan 2012

Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Produktivitas adalah kemampuan memperoleh hasil sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal. Kelapa sawit mempunyai produktivitas yang tinggi dibandingkan tanaman penghasil minyak nabati lainnya.

Produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif. Nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas, sebagai ukuran

yaitu seberapa baik menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan, dan sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen.

Data pada tabel 3. dibawah ini menunjukkan bahwa produktivitas selama kurun waktu 2010-2014 mengalami peningkatan yang signifikan. Disebabkan oleh dengan adanya perkembangan teknologi dan penerapan/perbaikan budidaya tanaman musiman khususnya komoditas kelapa sawit.

Tabel 3. Produktivitas Komoditas Unggulan Nasional Perkebunan kelapa sawit 2010-2014.

No	Tahun	Produksi (ton)
1	2010	3.888
2	2011	3.997
3	2012	4.109
4	2013	4.225
5	2014	4.344

Sumber: Ditjen, Perkebunan 2012

Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting untuk perusahaan. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia, tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas. Faktor sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi mempunyai peran yang cukup penting dalam meningkatkan efektifitas dan pencapaian

tujuan perusahaan. Perusahaan dalam fungsi operasionalnya tidak lepas dari berbagai kegiatan manajemen sumber daya manusia, sumber daya manusia adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan rekrutmen, penempatan, pelatihan dan pengembangan.

Undang-undang No. 13 2003 Bab 1 ayat 2 menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa

baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Pada tabel 4. dibawah ini menunjukkan penyerapan tenaga kerja di perkebunan kelapa sawit selalu mengalami peningkatan yang

cukup signifikan setiap tahunnya. Meningkatnya jumlah tenaga kerja tersebut salah satu faktornya disebabkan semakin meningkatnya jumlah luas areal lahan komoditas tersebut.

Tabel 4. Perkembangan Jumlah Tenaga Kerja di Perkebunan Kelapa Sawit

No.	Tahun	Penyerapan Tenaga Kerja (Orang)
1.	2008	3.248.909
2.	2009	3.276.198
3.	2010	3.432.125
4.	2011	3.492.450
5.	2012	3.690.357
6.	2013*	3.909.108

Sumber: Direktorat Jendral Perkebunan 2013, diolah

Ket: * Angka sementara

Manajemen sumber daya manusia sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia diharapkan membawa hasil yaitu kinerja sumber daya manusia yang dipekerjakan sesuai dengan ketentuan kerja dan menghasilkan prestasi kerja yang mendukung kemajuan perusahaan. Kinerja adalah cara perseorangan atau kelompok dari suatu organisasi menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas. Kinerja karyawan adalah keberhasilan seorang karyawan atas pemenuhan kewajiban kepada perusahaan.

Dewasa ini kompetisi yang terjadi antara perusahaan sejenis menuntut sumber daya manusia yang dipekerjakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja, bukan hanya kinerja karyawan perorangan namun juga kinerja tiap kelompok kerja yang integrasi di perusahaan tersebut. Kerjasama antar karyawan pada perusahaan memiliki peran

sangat penting untuk memberi hasil kerja terbaik, hal ini menyebabkan kelompok kerja dan tim kerja pada divisi atau bagian unit kerja harus selalu memperhatikan kekompakan kelompok tersebut guna memberi manfaat maksimal kepada perusahaan atas hasil kerja tim. Kelompok kerja adalah kelompok yang berinteraksi terutama untuk berbagi informasi dan membuat berbagai keputusan untuk membantu setiap anggota bekerja di dalam area tanggung jawabnya.

Kohesi adalah daya tarik kelompok, moral/tingkat motivasi dari masing-masing anggota dan koordinasi pada usaha-usaha anggota kelompok. Integrasi adalah proses penyesuaian unsur-unsur yang berbeda dalam masyarakat sehingga menjadi satu kesatuan. Unsur-unsur yang berbeda tersebut dapat meliputi ras, etnis, agama bahasa, kebiasaan Kohesi dan Integrasi kelompok adalah proses yang mencerminkan kecenderungan kelompok untuk tetap bersama dan tetap bersatu untuk mencapai tujuan bersama, adanya rasa terikat secara alamiah dengan kelompok kerja membuat karyawan merasa nyaman dan semangat dalam bekerja.

Kohesi dan integrasi kelompok kerja yang kuat akan menularkan semangat kerja pada tiap-tiap anggotanya, dimana semangat kerja yang menular dari anggota yang unggul kepada anggota lainnya yang alih-alih menimbulkan konflik melainkan menimbulkan persaingan positif untuk bekerja lebih giat sehingga menghasilkan kerja yang optimal. Kerjasama antara karyawan satu dan lainnya dalam suatu kelompok kerja meningkatkan rasa keterikatan dalam kelompok tersebut dapat merangsang karyawan cenderung berdasarkan pada nilai dan norma yang tumbuh dalam perusahaan tersebut. Kuatnya nilai yang tumbuh dalam tiap diri karyawan akan timbul rasa kompak diantara kelompok kerja, sehingga kerja yang dihasilkan atau kinerja menjadi baik. Perusahaan pun terpenuhi harapannya, yaitu tercapainya tujuan perusahaan.

Kegiatan perawatan yang dilakukan oleh karyawan antara lain pembibitan (persiapan pembibitan, pembibitan awal, pemeliharaan pembibitan awal, pembibitan utama). Perawatan tanaman belum menghasilkan (konsolidasi tanaman, penyisipan tanaman, pemeliharaan piringan pohon, pemeliharaan penutup tanah, pemupukan, penunasan dan kastrasi, pengendalian hama dan penyakit, persiapan sarana panen, jalan, teras dan parit drainase). Perawatan menghasilkan (pengendalian gulma, penunasan pelepah, pengendalian hama dan penyakit, pengawetan tanah dan air, pemeliharaan jalan).

METODE PENELITIAN

Metode Dasar

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis. Deskriptif analisis yaitu suatu penelitian yang memusatkan diri pada pemecahan masalah-masalah yang ada di masa sekarang, dimana data dikumpulkan, disusun, dijelaskan kemudian di analisa.

Metode Penentuan Sampel

1. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian di PT. Sawit Sumbermas Sarana Tbk, di Kondang Estate, Kecamatan Arut Selatan, Kabupaten Kotawaringin Barat, Provinsi Kalimantan Tengah, Kondang Estate memiliki 5 afdeling peneliti meneliti semua afdeling, sampel 50 responden Pekerja Harian Lepas (PHL) rawat khusus wanita.

2. Kelompok karyawan rawat

Penentuan sampel lokasi dan kelompok karyawan rawat dilakukan secara *purposive sampling* baik yang berkaitan dengan daerah maupun informan yang akan diwawancarai. Peneliti meneliti 5 afdeling terdiri dari: afdeling bravo memiliki karyawan rawat 17 orang, afdeling charli memiliki karyawan rawat 17 orang, afdeling fanta memiliki karyawan rawat 21 orang, afdeling golf memiliki karyawan rawat 34 orang dan afdeling hotel memiliki karyawan rawat 20 orang, seluruh jumlah karyawan rawat 109 orang.

3. Karyawan rawat

Dari lokasi penelitian sampel dipilih secara *simple random sampling*. Metode *simple random sampling* adalah metode pengambilan sampel yang dimana seluruh populasi berhak dipilih menjadi sampel. Pengambilan sampel dilakukan secara acak dengan menggunakan sistem undian. Setiap afdeling peneliti mengambil sampel karyawan rawat khusus wanita 10 orang, 5 pekerja rawat pemupukan dan 5 pekerja rawat sensus produksi, jadi 25 orang pekerja rawat pemupukan dan 25 orang

pekerja rawat sensus produksi, jumlah responden 50 orang.

Konseptualisasi dan Pengukuran Variabel

1. Kohesi dan integrasi kelompok, yang dimaksud adalah kelompok karyawan rawat, anggota kelompok semuanya perempuan. Adapun indikator yang digunakan untuk penelitian ini sebagai berikut:

- a. Kerjasama adalah aktivitas antar individu dengan individu, individu dengan kelompok, kelompok dengan kelompok agar dapat bekerja secara efektif, produktif dan efisien untuk mencapai hasil yang maksimal. Kerjasama dikategorikan menjadi 3, yaitu sangat baik (skor 12-15) baik (skor 8-11) dan kurang baik (skor 5-7).
- b. Pembagian tugas dimaksud untuk mempermudah karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Pembagian tugas dikategorikan menjadi 3, yaitu sangat baik (skor 12-15) baik (skor 8-11) dan kurang baik (skor 5-7).
- c. Pengambilan keputusan adalah melakukan penilaian dan menjatuhkan pilihan. Keputusan ini diambil setelah melalui beberapa perhitungan dan pertimbangan alternatif. Sebelum pilihan dijatuhkan, ada beberapa tahap yang mungkin akan dilalui oleh pembuat keputusan. dikategorikan menjadi 3, yaitu sangat baik (skor 10-12), baik (skor 7-9) dan kurang baik (skor 4-6).
- d. Rasa senasib dan sepenanggungan adalah adanya sebagai bagian dari satu kesatuan kelompok, merasakan perasaan yang sama

dan nasib yang sama dalam bekerja maupun diluar jam kerja, adanya tenggang rasa terhadap anggota kelompok. Rasa senasib dan sepenanggungan dikategorikan menjadi 3, yaitu sangat baik (skor 12-15), baik (skor 8-11) dan kurang baik (skor 5-7).

- e. Norma kelompok adalah aturan atau acuan yang mengendalikan perilaku 'para anggota kelompok', aturan dapat ditulis atau tidak tertulis, ada sanksi. Norma kelompok yang dimaksud adalah keberadaan norma, penerimaan dan berlakunya norma dan sanksi. Norma kelompok dikategorikan menjadi 3, yaitu sangat baik (skor 17 - 21) baik (skor 12 -16) dan kurang baik (skor 7 - 11).

2. Kinerja Karyawan Rawat

Kinerja karyawan rawat yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan karyawan rawat dalam melakukan pekerjaannya secara maksimal serta memperhatikan kualitas dan kuantitas produksinya sehingga dapat mencapai target/tujuan perusahaan tersebut. Untuk mencapai kinerja karyawan rawat, adapun indikator yang digunakan sebagai berikut:

- a. Kedisiplinan adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Kedisiplinan yang dimaksud adalah karyawan yang selalu datang tepat waktu, memenuhi jam kerja, mengikuti apel pagi, bekerja sesuai dengan pembagian tugas. Kedisiplinan

dikategorikan menjadi 3, yaitu sangat baik (skor 12 - 15) baik (skor 8 -11) dan kurang baik (skor 5 -7).

- b. Ketelitian adalah kesesuaian diantara beberapa data pengukuran yang sama yang dilakukan secara berulang. Tinggi rendahnya tingkat ketelitian hasil suatu pengukuran dapat dilihat dari harga deviasi hasil pengukuran. Ketelitian yang dimaksud adalah karyawan dalam mengerjakan tugas, menyemprot dengan baik, memupuk dengan tepat, menebas hingga bersih. Ketelitian dikategorikan menjadi 3, yaitu yaitu sangat baik (skor 7 - 9) baik (skor 5- 6), kurang baik (skor 3 - 4).
- c. Tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban. karyawan yang selalu memenuhi target produksi, menerima sanksi jika melakukan kesalahan, dan bekerja dengan sungguh-sungguh meskipun perusahaan belum mampu untuk memberikan penghargaan. Tanggung jawab dikategorikan menjadi 3, yaitu yaitu sangat baik (skor 14 - 18) baik (skor 10 - 13) dan kurang baik (skor 6 - 9).
- d. Target adalah sasaran yang telah ditetapkan, karyawan mampu bekerja menyelesaikan tugas yang sudah ditentukan dan mencapai target kerja. Target kerja dikategorikan menjadi 3, yaitu

yaitu sangat baik (skor 12 - 15) baik (skor 8 -11), kurang baik (skor 5 -7).

Sumber dan Macam Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder:

1. Data primer adalah data mentah yang belum diolah dan diperoleh langsung dari responden (karyawan rawat perusahaan perkebunan kelapa sawit) melalui observasi langsung di lapangan dan wawancara dengan menggunakan daftar pertanyaan atau kusioner yang terkait dalam penelitian.
2. Data sekunder adalah data yang sudah diolah sudah tersedia di institusi terkait, bisa di peroleh dari informan di perkebunan kelapa sawit, buku, internet, jurnal maupun data dari BPS, serta dinas perkebunan setempat.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data meliputi :

1. Observasi
Pengamatan langsung ke lokasi penelitian untuk memperoleh data yang menunjang penelitian.
2. Teknik Wawancara
Teknik wawancara yang dimaksud di dalam penelitian ini ialah pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab secara langsung dengan responden dengan bantuan daftar pertanyaan (kusioner).
3. Studi pustaka
Menggunakan literatur kepustakaan sebagai penunjang dan landasan dari masalah yang diteliti selain itu juga untuk memperoleh data sekunder.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam memperoleh data adalah :

1. Analisis deskriptif kualitatif adalah serangkaian observasi yang tidak dapat dinyatakan dalam angka – angka dan rumus melainkan dengan kata – kata dan kalimat menurut katagori untuk pengembangan keputusan (Pabundu, 2006)
2. Analisis Kuantitatif yaitu metode yang mengutamakan bahan keterangan dengan angka sebagai gejala yang diteliti dapat diukur dengan menggunakan skala, indeks, tabel, rumus dan sebagainya. Digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kohesi dan integrasi kelompok terhadap kinerja karyawan rawat yang dikaitkan dengan produksi, produktivitas, keuntungan perkebunan kelapa sawit. Dalam hal ini, uji yang digunakan adalah dengan menggunakan uji *chi square*, yaitu pengujian mengenai perbandingan antara frekuensi observasi yang benar – benar terjadi/actual dengan frekuensi harapan/ekspektasi (Gunarto, 2012). Rumus yang digunakan adalah:

$$X^2 = \left[\frac{\sum (fo - fe)^2}{fe} \right]$$

Keterangan :

X^2 = Nilai chi kuadrat

Fe = Frekuensi yang diharapkan

$$\left[\frac{(\text{Total baris}) - (\text{Total kolom})}{\text{Total Keseluruhan}} \right]$$

Fo = Frekuensi yang

diperoleh/diamati

Rumusan :

H_o = Diduga kohesi dan integrasi kelompok tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan rawat.

H_a = Diduga kohesi dan integrasi kelompok berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan rawat.

Jika X^2 hitung lebih besar dari X^2 tabel, maka H_o ditolak dan H_a diterima. Jadi, kohesi dan integrasi kelompok berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan rawat. Tetapi X^2 hitung lebih kecil dari X^2 tabel, maka H_o diterima dan H_a ditolak. Jadi, kohesi dan integrasi kelompok tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan rawat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini merupakan analisis data dan pembahasan hasil penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kohesi dan integrasi kelompok terhadap kinerja karyawan rawat pada PT. Sawit Sumbermas Sarana Tbk, di Kondang Estate kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis kuantitatif.

A. Karakteristik Responden

Karakteristik umum karyawan yang terdapat di PT. Sawit Sumbermas Sarana Tbk, di Kondang Estate. Karakteristik responden yaitu usia, tingkat pendidikan, lama kerja, asal daerah dan tanggungan keluarga. Kuesioner yang dibuat dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert dengan ukuran ordinal, karenanya hanya dapat membuar skor atau rangking tetapi tidak dapat diketahui berapa kali satu karyawan lebih baik atau lebih buruk dari karyawan lainnya didalam skala likert tersebut. Adapun penjelasan dari masing-masing karyawan rawat sebagai berikut:

1. Responden menurut usia

Usia merupakan suatu parameter yang menggambarkan tentang berapa lama manusia atau hal lainnya berada. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perkebunan kelapa sawit PT. Sawit

Sumbermas Sarana Tbk, di Kondang Estate karena umur merupakan faktor yang berkaitan langsung dengan kemampuan fisik dan semangat tenaga kerja serta dapat mempengaruhi

kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan rawat. Usia tenaga kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Karakteristik responden menurut usia

No	Kelompok usia	Jumlah sampel	Persentase (%)
1	20-30	24	48
2	31-40	14	28
3	41-51	12	24
Jumlah		50	100

Sumber: Analisis Data Primer, 2015

Berdasarkan Tabel 5. dapat dilihat bahwa dari 50 karyawan jika dilihat dari kelompok usianya, maka usia 20-30 tahun sebanyak 48 %, untuk usia 31-40 sebanyak 28%, untuk usia 41-51 tahun sebanyak 24% dan dapat diperoleh untuk rata-rata usia karyawan rawat adalah 48%. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan rawat khusus perempuan rata-rata usia kisaran 20-30 tahun memiliki Hal ini cukup menguntungkan karena karyawan berada pada usia produktif.

2. Responden menurut tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi pola pikir, sikap dan tingkah lakunya dan diyakini bahwa seseorang yang berpendidikan tinggi lebih tinggi pula produktifitasnya sehingga lebih tinggi pula perannya. Untuk mengetahui tingkat pendidikan tenaga kerja bagian rawat PT. Sawit Sumbermas Sarana Tbk, di Kondang Estate dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Responden menurut tingkat pendidikan

No	Tingkat pendidikan	Jumlah sampel	Persentase (%)
1	SD Tidak lulus	1	2
2	SD Lulus	46	92
3	SMP Tidak Lulus	1	2
4	SMP Lulus	1	2
5	SMA Tidak Lulus	0	0
6	SMA Lulus	1	2
Jumlah		50	100

Sumber: Analisis Data Primer, 2015

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa dari 50 karyawan jika dilihat dari tingkat pendidikannya, maka yang

berpendidikan SD tidak lulus adalah sebanyak 2%, berpendidikan SD lulus sebanyak 92%, berpendidikan SMP

tidak lulus sebanyak 2%, berpendidikan SMP lulus 2%, berpendidikan SMA tidak lulus 0, berpendidikan SMA lulus 2%. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berpendidikan SD lulus adalah karyawan yang paling banyak dalam penelitian ini. Kenyataan ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan tingkat pendidikan karyawan di perusahaan masih tergolong sangat rendah.

3. Responden menurut lama kerja

Lama kerja merupakan waktu yang digunakan tenaga kerja bagian karyawan rawat selama bekerja di PT. Sawit Sumbermas Sarana Tbk, di Kondang Estate. Lama kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan rawat dikarenakan sudah mengerti banyak tentang pekerjaan dan perannya. Lama kerja karyawan rawat di PT. Sawit Sumbermas Sarana Tbk, di Kondang Estate dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7. Responden menurut lama kerja

No	Lama kerja	Jumlah sampel	Presentase (%)
1	<1 – 3	23	46
2	4 – 6	12	24
3	7 – 9	11	22
4	10 – 12	4	8
Jumlah		50	100

Sumber: Analisis Data Primer, 2015

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa dari 50 karyawan jika dilihat dari lama kerjanya, maka yang bekerja $\leq 1-3$ tahun sebanyak 46%, 4-6 tahun sebanyak 24%, 7-9 tahun sebanyak 22% orang dan 10-12 tahun sebanyak 8%. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja $\leq 1-3$ tahun adalah karyawan yang paling banyak dalam penelitian ini.

4. Responden menurut asal daerah

Asal daerah merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi

peran tenaga kerja karyawan rawat yang bekerja di PT. Sawit Sumbermas Sarana Tbk, di Kondang Estate karena apabila berasal dari daerah yang jauh dari lokasi atau berasal dari pulau lain, maka akan berpengaruh pada kemampuan mereka dalam beradaptasi yang mungkin akan memakan waktu cukup lama. Asal daerah dari tenaga kerja PT. Sawit Sumbermas Sarana Tbk, di Kondang Estate dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 8. Responden menurut asal daerah

No	Asal daerah	Jumlah sampel	Presentase (%)
1	Kalimantan	3	6
2	Jawa	46	92
3	Lombok	1	2

Jumlah	50	100
---------------	-----------	------------

Sumber: Analisis Data Primer, 2015

Berdasarkan Tabel 8 dapat dilihat bahwa dari 50 karyawan jika dilihat dari asal daerah nya, maka yang bekerja di PT. Sawit Sumbermas Sarana adalah karyawan asal daerah Kalimantan 6%, karyawan asal daerah Jawa 92% dan karyawan asal daerah Lombok 2%. Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Sawit Sumbermas Sarana untuk karyawan rawat dominan yaitu berasal dari daerah Jawa.

Banyaknya transmigrasi mencari pekerjaan di kelapa sawit, sebagian besar yang mendaftar berasal dari jawa, ada juga mempertimbangkan bahwa yang dari jawa lebih teliti dan sabar dalam bekerja.

5. Jumlah tanggungan keluarga

Jumlah tanggungan keluarga karyawan rawat dapat dilihat pada tabel 9 berikut:

Tabel 9. Jumlah tanggungan keluarga

No	Jumlah anggota	Jumlah sampel	Persentase (%)
1	1	11	22
2	2	33	66
3	3	4	8
4	4	1	2
5	5	1	2
Jumlah		50	100

Sumber: Analisis Data Primer, 2015

Jumlah tanggungan keluarga menurut analisis data primer di PT. Sawit Sumbermas Sarana sebagian besar adalah 2, dikarenakan banyaknya pekerjaan, banyak yang bilang tidak mau banyak-banyak memiliki anak, jumlah sampel 33.

B. SOP Pekerjaan Rawat di Perkebunan Kelapa Sawit

Pekerjaan rawat yang diteliti adalah pemupukan dan sensus produksi, adapun langkah-langkah pekerjaannya sebagai berikut:

1. Pemupukan:
 - a. Pastikan bahwa takaran yang dibawa sesuai dengan dosis yang akan digunakan dan sesuai

dengan jumlah penabur. Asisten agar mencek kembali kebenaran takaran yang akan digunakan.

- b. Penaburan pupuk pada masing-masing pokok harus dimulai dari batas/rintis tengah blok (batas alam) menuju collection road sesuai arah barisan tanaman.
- c. Tempat penaburan pupuk pada masing-masing pokok dibedakan berdasarkan umur tanaman, jenis pupuk, kondisi areal (gulma) dan kemiringan lahan.
- d. Mandor, Mandor I dan Asisten agar membiasakan mengerti penaburan yang tepat dari masing-masing dosis, sehingga

secara visual sudah dapat mengetahui ada tidaknya penyimpangan penaburan pupuk di piringan.

- e. Semua Asisten dan personil lapangan harus menghayati bahwasanya satu-satunya cara yang praktis dan efektif untuk menimalkan pencucian hara (disamping pemupukan tepat waktu) adalah dengan memperhatikan dan melaksanakan prinsip cara aplikasi pupuk. Apabila terdapat kelebihan pupuk pada saat penaburan terakhir, maka pupuk yang berlebihan tersebut tidak boleh ditaburkan pada pokok terakhir.
2. Sensus Produksi:
- a. Sensus dimulai dari blok-blok nomor kecil dan di tiap blok mulai dari TS no. 1 dan seterusnya untuk 1 (satu) tim.
 - b. Pada saat awal penghitungan TS dan PS, pengait (egrek sensus) disangkutkan pada salah satu janjang dan selanjutnya petugas menghitung semua janjang yang ada pada pokok tersebut.
 - c. Penghitungan janjang dimulai dari TS (ketua tim), PS 4 (petugas A), PS 3 (petugas B) dan PS 5 (petugas C). Setelah dihitung, seluruh petugas melaporkan hasil sensus pada ketua tim dan menuliskannya di pelepah (di bawah tanda TS dan PS). Kemudian ketiga petugas menuju PS1 (A), PS2 (B), dan PS6 (C) dan mensensus pokok tersebut. Hasilnya dilaporkan ke ketua tim dan ditulis di pelepah, sehingga

ada 7 (tujuh) pokok yang disensus setiap TS.

- d. Janjang yang dihitung adalah semua janjang yang ada, mulai dari bunga betina yang sudah dibuahi (bunga cengkih, yang diperkirakan siap dipanen 5 – 6 bulan berikut) setelah rotasi terakhir potong buah pada blok tersebut.
- e. Apabila sensus janjang dilakukan sebelum rotasi terakhir potong buah, maka janjang yang diperkirakan akan dipanen pada bulan desember (SM-1) dan Juni (SM-II) tidak dihitung.
- f. Hasil penghitungan jumlah janjang dicatat ke dalam formulir dan setelah selesai form tersebut langsung dikumpulkan pada hari itu juga di afdeling untuk dapat dikoreksi kebenarannya oleh Asisten.
- g. Asisten afdeling wajib memeriksa ulang hasil perhitungan sensus sebanyak 10% dari jumlah pokok yang disensus, apabila:
 1. Kesalahan $<$ 10% dari sample, maka sensus dianggap benar.
 2. Kesalahan $>$ 10% dari sample, maka diulangi pemeriksaannya di sample yang lain. Jika kesalahan $<$ 10% dari sample, maka dianggap benar.
 3. Kesalahan $>$ 10% dari sample, maka diulangi pemeriksaannya di sample lain. Jika kesalahan tetap $>$ 10% dari sample lagi, maka dianggap salah dan sensus harus diulang seluruhnya

(SOP PT. Sawit Sumbermas Sarana, Tbk 2015).

C. Kohesi dan Integrasi Kelompok

Kohesi dan Integrasi kelompok adalah proses yang mencerminkan kecenderungan kelompok untuk tetap bersama dan tetap bersatu untuk mencapai tujuan bersama, adanya rasa terikat secara

alamiah dengan kelompok kerja membuat karyawan merasa nyaman dan semangat dalam bekerja.

Hasil analisis kohesi dan integrasi kelompok dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 10. Penilaian kohesi dan integrasi kelompok

Kategori	Jumlah Orang	Persentase (%)
Sangat Baik (61-78)	29	58
Baik (44-60)	19	38
Kurang Baik (26-43)	2	4
Jumlah	50	100

Sumber: Analisis Data Primer, 2015

Hasil analisis menunjukkan bahwa kohesi dan integrasi kelompok penilaian yang sangat baik, yaitu 58%, penilaian baik 38% dan penilaian kurang baik 4%. Hal ini menunjukkan bahwa anggota kelompok selalu kerjasama saat bekerja, pembagian tugas kerja yang baik, pengambilan keputusan secara bersama-sama,

adanya rasa senasib dan sepenanggungan antar anggota dan mematuhi norma kelompok, akan mempengaruhi perubahan yang positif terhadap perusahaan. Rincian hasil analisis kohesi dan integrasi kelompok per indikator sebagai berikut :

1. Kohesi dan integrasi kelompok berdasarkan indikator kerjasama

Tabel 11. Kohesi dan integrasi kelompok berdasarkan indikator kerjasama

Kategori	Jumlah Orang	Persentase (%)
Sangat Baik (12-15)	48	96
Baik (8-11)	2	4
Kurang Baik (5-7)	0	0
Jumlah	50	100

Sumber: Analisis Data Primer, 2015

Hasil analisis menunjukkan bahwa kohesi dan integrasi kelompok karyawan rawat berdasarkan indikator kerjasama memberikan penilaian yang sangat baik, yaitu 96% dan penilaian baik 4%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan rawat memiliki kerjasama yang tinggi terhadap kelompok.

Kejasama antar anggota erat sekali sering membantu apabila anggota kelompok lain belum selesai, bahwa menurut mereka anggota kelompok yang lain sangat menentukan keberhasilan pencapaian target kerja, kesuksesan kelompok lebih penting daripada kesuksesan untuk diri sendiri dalam bekerja, selalu berkomunikasi dengan

anggota kelompok saat bekerja maupun diluar pekerjaan.

Walaupun ada anggota kelompok yang kadang-kadang membantu disebabkan

oleh usia ingin cepat selesai, cepat pulang dan cuaca.

2. Kohesi dan integrasi kelompok berdasarkan indikator pembagian tugas.

Tabel 12. Kohesi dan integrasi kelompok berdasarkan indikator pembagian tugas kerja

Kategori	Jumlah Orang	Persentase (%)
Sangat Baik (12-15)	33	66
Baik (8-11)	17	34
Kurang Baik (5-7)	0	0
Jumlah	50	100

Sumber: Analisis Data Primer, 2015

Hasil analisis menunjukkan bahwa kohesi dan integrasi kelompok karyawan rawat berdasarkan indikator pembagian tugas memberikan penilaian yang sangat baik, yaitu 68% dan penilaian baik 32%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan rawat pembagian tugas yang adil terhadap kelompok.

Pembagian tugas anggota kelompok yang diberikan sesuai dengan kemampuan fisik, pembagian tugas selalu ditentukan secara bersama-sama atau kesepakatan

bersama, sangat jelas pembagian tugas dalam kelompok, sesuai mengerjakan tugas sesuai intruksi ketua kelompok.

Pembagian tugas sebenarnya ditentukan oleh supervisi (mandor), tetapi karyawan rawat khusus perempuan membagi tugas kembali saat bekerja agar pekerjaan selesai dan mencapai target yang telah ditentukan.

3. Kohesi dan integrasi kelompok berdasarkan indikator pengambilan keputusan.

Tabel 13. Kohesi dan integrasi kelompok berdasarkan indikator pengambilan keputusan

Kategori	Jumlah Orang	Persentase (%)
Sangat Baik (10-12)	20	40
Baik (7-9)	29	58
Kurang Baik (4-6)	1	2
Jumlah	50	100

Sumber: Analisis Data Primer, 2015

Hasil analisis menunjukkan bahwa kohesi dan integrasi kelompok berdasarkan indikator pengambilan keputusan memberikan penilaian yang baik, yaitu 58%, penilaian sangat baik 40% dan penilaian kurang baik 2%. Hal ini menunjukkan bahwa pengambilan keputusan antar anggota kelompok cukup melibatkan semua

anggotanya, walaupun dalam hal ini tidak semua dilibatkan.

Setiap melakukan pengambilan keputusan anggota kelompok kadang-kadang memakai aturan dan tata cara, mengikuti rapat/bicara bersama, membicarakan masalah pekerjaan secara umum dengan anggota kelompok, secara

bermusyawarah, pendapat pernah tidak disetujui oleh anggota lain tetapi ada solusi.

4. Kohesi dan integrasi kelompok berdasarkan indikator rasa senasib dan sepenanggungan.

Tabel 14. Kohesi dan integrasi kelompok berdasarkan indikator rasa senasib dan sepenanggungan

Kategori	Jumlah Orang	Persentase (%)
Sangat Baik (12-15)	50	100
Baik (8-11)	0	0
Kurang Baik (5-7)	0	0
Jumlah	50	100

Sumber: Analisis Data Primer, 2015

Hasil analisis menunjukkan bahwa kohesi dan integrasi kelompok berdasarkan indikator rasa senasib dan sepenanggungan memberikan penilaian yang sangat baik, yaitu 100%. Hal ini menunjukkan bahwa rasa senasib dan sepenanggungan antar anggota kelompok sangat erat.

Rasa senasib dan sepenanggungan bahwa anggota menganggap kelompok kerja ini sebagai suatu keluarga saat bekerja maupun diluar kerja, semua anggota

kelompok selalu bersama-sama menghadapi masalah yang terkait dalam pekerjaan, selalu memberi motivasi/semangat apabila anggota lain mengalami tidak keberuntungan/terkena musibah, selalu membantu apabila anggota kelompok mengadakan acara, dengan sukarela mengerjakan pekerjaan anggota lain apabila tidak masuk kerja.

5. Kohesi dan integrasi kelompok berdasarkan indikator norma kelompok.

Tabel 15. Kohesi dan integrasi kelompok berdasarkan indikator norma kelompok

Kategori	Jumlah Orang	Persentase (%)
Sangat Baik (17-21)	16	32
Baik (12-16)	22	44
Kurang Baik (7-11)	12	24
Jumlah	50	100

Sumber: Analisis Data Primer, 2015

Hasil analisis menunjukkan bahwa kohesi dan integrasi kelompok berdasarkan indikator norma kelompok memberikan penilaian yang baik 44%, sangat baik 32% dan penilaian kurang baik 26%. Hal ini menunjukkan bahwa norma kelompok/peraturan rendah.

Anggota kelompok ada yang mengetahui peraturan, ada juga yang kurang mengetahui adanya peraturan yang berlaku

dalam kelompok kerja, disebabkan kurang disosialisasikan adanya aturan-aturan yang berlaku, apabila anggota kelompok melakukan kesalahan sebagian kecil anggota kelompok tahu sanksi-sanksi bila melanggar norma/aturan kelompok, sanksi jarang diterapkan bagi setiap anggota kelompok yang melanggar norma/aturan, sebagian kecil anggota kelompok melaksanakan norma/aturan yang sudah disepakati

bersama, Sedikit sekali melanggar aturan dan tidak diberi hukuman, sebagian kecil sanksi tertulis.

D. Kinerja Karyawan

Hasil analisis kinerja karyawan rawat Kondang Estate

Tabel 16. Penilaian kinerja karyawan rawat

Kategori	Jumlah Orang	Persentase (%)
Sangat Baik (45-57)	23	42
Baik (32-44)	27	58
Kurang Baik (19 -31)	0	0
Jumlah	50	100

Sumber: Analisis Data Primer, 2015

Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan rawat di Kondang Estate memberikan penilaian yang baik, yaitu 58% dan penilaian sangat baik 42%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan rawat mampu melakukan pekerjaannya, disiplin, teliti dalam bekerja

memupuk maupun sensus produksi, memiliki rasa tanggung jawab yang besar serta selalu mencapai target kerja. Rincian hasil analisis kinerja karyawan panen per indikator sebagai berikut :

1. Kinerja berdasarkan indikator kedisiplinan

Tabel 17. Kinerja berdasarkan indikator kedisiplinan

Kategori	Jumlah Orang	Persentase (%)
Sangat Baik (12-15)	41	82
Baik (8-11)	9	18
Kurang Baik (5-7)	0	0
Jumlah	50	100

Sumber: Analisis Data Primer, 2015

Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan rawat berdasarkan indikator kedisiplinan memberikan penilaian yang sangat baik, yaitu 82% dan penilaian baik 18%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan raawat memiliki kedisiplinan yang tinggi terhadap pekerjaannya. Walaupun ada satu orang yang kurang baik, hal itu terjadi karena karyawan tersebut tergantung mandor membunyikan lonceng, menyiapkan keperluan untuk anak sekolah sehingga

jarang mengikuti apel pagi dan jarang memenuhi frekuensi kehadiran.

Kedisiplinan karyawan rawat juga dipengaruhi oleh peraturan perusahaan yang mewajibkan karyawan rawat untuk selalu datang tepat waktu, memenuhi jam kerja yang telah ditentukan, selalu mengikuti apel pagi dan memenuhi frekuensi kehadiran.

2. Kinerja berdasarkan indikator ketelitian

Tabel 18. Kinerja berdasarkan indikator ketelitian

Kategori	Jumlah Orang	Persentase (%)
Sangat Baik (7-9)	17	34
Baik (5-6)	32	64
Kurang Baik (3-4)	1	2
Jumlah	50	100

Sumber: Analisis Data Primer, 2015

Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan berdasarkan indikator ketelitian memberikan penilaian yang baik, yaitu 64%, penilaian baik 32% dan kurang baik 2%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan rawat teliti dalam memupuk dan sensus produksi.

Sebelum melakukan pekerjaannya, semua karyawan rawat diberikan arahan mengenai tata cara memupuk dan sensus produksi. Tata cara

memupuk dengan metode ditabur dan tangan diputar agar menyebar secara merata, sensus produksi menghitung buah yang produktif. Walaupun ada kelompok ada yang tidak teliti mereka diperintahkan oleh atasan untuk mengulang pekerjaan khususnya sensus produksi sebab sensus produksi untuk mengetahui produksi kelapa sawit.

3. Kinerja berdasarkan indikator tanggung jawab

Tabel 19. Kinerja berdasarkan indikator tanggung jawab

Kategori	Jumlah Orang	Persentase (%)
Sangat Baik (14-18)	17	34
Baik (10-13)	33	66
Kurang Baik (6-9)	0	0
Jumlah	50	100

Sumber: Analisis Data Primer, 2015

Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan panen berdasarkan indikator tanggung jawab memberikan penilaian yang baik, yaitu 66% dan penilaian sangat baik 34%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan rawat memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.

digunakan saat bekerja disimpan pada tempatnya, sangat bertanggung jawab apabila melakukan kesalahan dalam bekerja. Walaupun masih ada anggota kelompok yang tidak selalu menyimpan APD pada tempatnya, disebabkan hari

Tanggung jawab anggota kelompok apabila pekerjaan belum selesai maka karyawan akan lembur, pekerjaan belum selesai tidak dapat upah, anggota kelompok menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan sangat maksimal, kadang-kadang menyimpan Alat Pelindung Diri (APD) yang berikutnya masih dipakai kembali dan tempat penyimpanan terbilang jauh.

4. Kinerja berdasarkan indikator target.

Sasaran yang telah ditetapkan, karyawan mampu bekerja menyelesaikan tugas yang sudah ditentukan dan mencapai

target kerja. Pekerjaan rawat pemupukan dikatakan mencapai target adalah 2 – 3.5 Ha/HK atau 400-500 kg/HK, sedangkan

sensus produksi dikatakan mencapai target adalah 7.5 – 10 Ha/HK.

Tabel 20. Kinerja berdasarkan indikator target kerja.

Kategori	Jumlah Orang	Persentase (%)
Sangat Baik (12-15)	33	66
Baik (8-11)	17	34
Kurang Baik (5-7)	0	0
Jumlah	50	100

Sumber: Analisis Data Primer, 2015

Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan panen berdasarkan indikator target kerja memberikan penilaian yang sangat baik, yaitu 66% dan penilaian baik 34%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan rawat saat bekerja selalu mencapai target kerja.

Sebelum melakukan pekerjaan karyawan rawat sudah ditentukan berapa blok yang harus diselesaikan. Anggota kelompok selalu mencapai target kerja saat bekerja, walaupun pernah merasa kesulitan untuk menyelesaikan target kerja, pekerjaan yang dilakukan anggota kelompok tercapainya target kerja sesuai dengan upah yang diterima,

suasana yang nyaman/tidak ada perselisihan antar anggota juga mempengaruhi kerja untuk mencapai keberhasilan bersama, ketua kelompok (mandor) kerap memuji hasil kerja anda yang memenuhi target.

E. Pengaruh kohesi dan integrasi kelompok terhadap kinerja karyawan rawat

Hasil analisis penilaian pengaruh kohesi dan integrasi kelompok terhadap kinerja karyawan rawat di Kondang Estate dengan menggunakan perhitungan Chi Square adalah sebagai berikut:

Tabel 21. Pengaruh kohesi dan integrasi kelompok terhadap kinerja karyawan rawat

Kohesi dan Integrasi Kelompok	Kinerja Karyawan			Jumlah
	Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	
Sangat Baik	16	13	0	29
Baik	6	13	0	19
Kurang Baik	1	1	0	2
Jumlah	23	27	0	50
Hasil Analisis:	X^2 Hitung = 2.5846		X^2 Tabel = 9.40	
	C = 0,2217		P = 27.16	

Sumber: Analisis Data Primer, 2015

Hasil analisis menunjukkan bahwa X^2 hitung lebih kecil dari X^2 tabel, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi, kohesi dan

integrasi kelompok tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan rawat.

Hal ini membuktikan bahwa kerjasama, pembagian tugas kerja, pengambilan keputusan, rasa dan senasib sepenanggungan dan norma kelompok tidak memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan rawat. Berikut ini hasil rincian analisis data menggunakan chi

square untuk setiap indikator dari kohesi dan integrasi kelompok.

1. Pengaruh kohesi dan integrasi kelompok terhadap kinerja karyawan rawat berdasarkan indikator kerjasama

Tabel 22. Pengaruh kohesi dan integrasi kelompok terhadap kinerja karyawan rawat berdasarkan indikator kerjasama

Kinerja Karyawan	Kerjasama		Jumlah
	Sangat Baik	Baik	
Sangat Baik	23	0	23
Baik	25	2	27
Jumlah	48	2	50
Hasil Analisis :	X ² Hitung = 1.7746		X ² Tabel = 3.84
	C = 0.1851		P = 26.18

Sumber: Analisis Data Primer, 2015

Hasil analisis menunjukkan bahwa X² hitung lebih kecil X² tabel, berarti Ho diterima dan Ha ditolak. Jadi, kerjasama anggota tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan rawat.

Kejasama antar anggota kurang, ada yang membantu, ada juga yang tidak membantu apabila anggota kelompok lain belum selesai, menurut mereka sebagian anggota kelompok yang lain sangat menentukan keberhasilan pencapaian target kerja, ada yang beranggapan kesuksesan diri

sendiri lebih penting daripada kesuksesan kelompok, ada juga yang beranggapan kesuksesan kelompok lebih penting daripada kesuksesan untuk diri sendiri dalam bekerja, kadang-kadang berkomunikasi dengan anggota kelompok saat bekerja maupun diluar pekerjaan.

2. Pengaruh kohesi dan integrasi kelompok terhadap kinerja karyawan rawat berdasarkan indikator pembagian tugas kerja.

Tabel 23. Pengaruh kohesi dan integrasi kelompok terhadap kinerja karyawan rawat berdasarkan indikator pembagian tugas kerja.

Kinerja Karyawan	Pembagian Tugas Kerja		Jumlah
	Sangat Baik	Baik	
Sangat Baik	19	4	23
Baik	14	13	27
Jumlah	33	17	50
Hasil Analisis :	X ² Hitung = 5.2355		X ² Tabel = 3.84

$C = 0.3078$	$P = 43.53$
--------------	-------------

Sumber: Analisis Data Primer, 2015

Hasil analisis menunjukkan bahwa X^2 hitung lebih besar dari X^2 tabel, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, pembagian tugas kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan rawat, dengan besarnya pengaruh yaitu 43.53%.

Adanya pengaruh nyata antara pembagian tugas terhadap kinerja karyawan rawat menyadari bahwa pembagian tugas dalam kelompok sangatlah penting agar tercapainya target kerja. Pembagian tugas dilihat dari anggota

kelompok yang diberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan fisik, pembagian tugas selalu ditentukan secara bersama-sama atau kesepakatan bersama, sangat jelas pembagian tugas dalam kelompok sangatlah penting dan sangat sesuai mengerjakan tugas intruksi ketua kelompok.

3. Pengaruh kohesi dan integrasi kelompok terhadap kinerja karyawan rawat berdasarkan indikator pengambilan keputusan.

Tabel 24. Pengaruh kohesi dan integrasi kelompok terhadap kinerja karyawan rawat berdasarkan indikator pengambilan keputusan

Kinerja Karyawan	Pengambilan Keputusan			Jumlah
	Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	
Sangat Baik	8	15	0	23
Baik	12	14	1	27
Kurang Baik	0	0	0	0
Jumlah	20	29	1	50
Hasil Analisis : X^2 Hitung = 1.5554 X^2 Tabel = 9.40 $C = 0.0301$ $P = 3.688$				

Sumber: Analisis Data Primer, 2015

Hasil analisis menunjukkan bahwa X^2 hitung lebih kecil dari X^2 tabel, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi, pengambilan keputusan anggota kelompok tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan rawat.

Setiap melakukan pengambilan keputusan anggota kelompok jarang memakai aturan dan tata cara, jarang mengikuti rapat/bicara bersama tentang

pekerjaan melainkan bicara yang lain, tidak pernah membicarakan masalah pekerjaan secara umum dengan anggota kelompok, pendapat anggota kelompok saat bermusyawarah pernah tidak disetujui oleh anggota lain tetapi ada solusi.

4. Pengaruh kohesi dan integrasi kelompok terhadap kinerja karyawan rawat berdasarkan indikator rasa senasib dan sepenanggungan.

Tabel 25. Pengaruh kohesi dan integrasi kelompok terhadap kinerja karyawan rawat berdasarkan indikator rasa senasib dan sepenanggungan.

Kinerja Karyawan	Rasa Senasib dan Sepenanggungan		Jumlah
	Sangat Baik	Baik	
Sangat Baik	23	0	23
Baik	27	0	27
Jumlah	50	0	50
Hasil Analisis : X^2 Hitung = 0 X^2 Tabel = 3.84 $C = 0$ $P = 0$			

Sumber: Analisis Data Primer, 2015

Hasil analisis menunjukkan bahwa X^2 hitung lebih kecil dari X^2 tabel, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi, pengambilan keputusan anggota kelompok tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan rawat.

Rasa senasib dan sepenanggungan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena sebagian kecil menganggap anggota kelompok kerja sebagai suatu keluarga saat bekerja maupun diluar kerja, tidak semua anggota kelompok selalu bersama-sama menghadapi

masalah yang terkait dalam pekerjaan, jarang ada yang memberi motivasi/semangat apabila anggota lain mengalami tidak keberuntungan/terkena musibah, kadang-kadang membantu apabila anggota kelompok mengadakan acara, ada yang dengan sukarela mengerjakan pekerjaan anggota lain ada juga yang tidak, apabila tidak masuk kerja.

5. Pengaruh kohesi dan integrasi kelompok terhadap kinerja karyawan rawat berdasarkan indikator norma kelompok.

Tabel 26. Pengaruh kohesi dan integrasi kelompok terhadap kinerja karyawan rawat berdasarkan indikator norma kelompok.

Kinerja Karyawan	Norma Kelompok			Jumlah
	Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	
Sangat Baik	13	6	4	23
Baik	3	16	8	27
Kurang Baik	0	0	0	0
Jumlah	16	22	12	50
Hasil Analisis : X^2 Hitung = 12.3829 X^2 Tabel = 9.40 $C = 0.4455$ $P = 54.59$				

Sumber: Analisis Data Primer, 2015

Hasil analisis menunjukkan bahwa X^2 hitung lebih besar dari X^2 tabel, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, norma kelompok berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan rawat, dengan besarnya pengaruh yaitu 54.59%.

Adanya pengaruh nyata antara norma kelompok terhadap kinerja karyawan rawat menyadari bahwa norma kelompok sangatlah penting. Norma/peraturan sebenarnya sudah ada dalam SOP perusahaan, norma kelompok dilihat dari anggota mengetahui adanya peraturan, ada juga yang tidak tahu yang berlaku dalam kelompok kerja, kurang disosialisasikan adanya aturan-aturan yang berlaku, sebagian kecil anggota kelompok tahu sanksi-sanksi bila melanggar norma/aturan kelompok, sanksi jarang diterapkan bagi setiap anggota kelompok yang melanggar norma/aturan, sebagian kecil anggota kelompok melaksanakan norma/aturan yang sudah disepakati bersama, Sedikit sekali melanggar aturan dan tidak diberi hukuman, sebagian kecil sanksi tertulis.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan dari hasil analisis yang telah dilakukan sebagai berikut:

1. Kohesi dan Integrasi Kelompok termasuk dalam kategori sangat baik, yaitu indikator kerjasama, pembagian tugas kerja, rasa senasib dan sepenanggungan. Sedangkan indikator pengambilan keputusan dan norma kelompok termasuk dalam kategori baik.
2. Kinerja karyawan rawat termasuk dalam kategori sangat baik untuk indikator kedisiplinan, ketelitian, dan target. Sedangkan indikator tanggung jawab termasuk dalam kategori baik.
3. Kohesi dan integrasi kelompok di Kondang Estate memberikan tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan rawat sebesar 27.16%. Indikator kohesi dan integrasi yang tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan rawat adalah kerjasama, pengambilan keputusan dan rasa senasib sepenanggungan, sedangkan indikator pembagian tugas kerja dan norma kelompok memberikan hasil pengaruh nyata.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, 2014. *Pertumbuhan Areal Kelapa Sawit*.
file:///C:/Users/user/Documents/berita-362. Google.com.
- Anonim, 2014. *Pengertian, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja*. Kajian Pustaka. Google.com.
- Arninda & Rani, 2011. *Hubungan antara kohesivan kelompok dengan motivasi kerja pegawai kelurahan di kecamatan kasihan kabupaten bantul*. Skripsi: Google.com
- Budi. P, 2006. *Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Strategi Integrasi Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Skripsi: Google.com.
- Ditha, 2012. *Pengaruh kekohesivan kelompok terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Buana Jaya Lestari Rest Area KM 57*. Skripsi: Google.com.
- Fuad & Vivia, 2011. *Kohesivitas Kelompok Dan Komitmen Organisasi Pada Financial Advisor Asuransi "X" Yogyakarta*. Skripsi: Google.com.
- Grendi. H, 2005. *Penguatan integrasi organisasi sosial melalui pengelolaan konflik*, Skripsi: Google.com
- Kuncoro. M. Ph.D, 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga: Jakarta.

- Mubyarto & Loekman. S, dkk, 1991. *Etos kerja dan kohesi sosial*. P3PK-UGM: Yogyakarta.
- Pahan. I, 2011. *Kelapa Sawit Manajemen Agribisnis dari Hulu Hingga Hilir*. Penebar Swadaya: Jakarta.
- Purwanto, 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pustaka Pelajar: Surakarta.
- Retno, R. U & Purwaningtyastuti, 2009. *Kohesivitas Karyawan Ditinjau Dari Gender dan Bagian Kerja*. Skripsi: Google.com.
- Siegel, Sidney, 1994. *Statistik Nonparametrik*. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- SOP, 2015. *Pemupukan dan Sensus Produksi*. PT. Sawit Sumbermas Sarana Tbk: Jakarta
- Sulaiman. W, 2003. *Statistik Non-Parametrik*. Andi Yogyakarta: Jakarta.
- Sunarru. S. H, 2011. *Dinamika Kelompok*. Sekolah Pascasarjana UGM: Yogyakarta.
- Trisanti. E, 2014. *Sosiologi Perkebunan*. Institut Pertanian Stiper: Yogyakarta.
- Wirya, 2008. *Pengaruh Integrasi Manfaat Relasional Dan Kualitas Hubungan Karyawan Pelanggan Terhadap Relationship Marketing Outcomes Di Pt Bank Rakyat Indonesia Tbk Unit Sambi Boyolali*. Skripsi: Google.com