

## ANALISIS KORELASI KARAKTERISTIK KARYAWAN DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN AGRIBISNIS BUAH NAGA

### *CORRELATION ANALYSIS EMPLOYEE CHARACTERISTICS AND EMPLOYEE PERFORMANCE IN DRAGON FRUIT AGRIBUSINESS COMPANY*

Elly Rasmikayati<sup>1</sup>, Akbar Adiputra Irawan<sup>1</sup>, Bobby Rachmat Saefudin<sup>1</sup>, Mochamad Dafa Zikriawan Purnama<sup>1</sup>, Muhammad Nugroho Bayu Utomo Sumarsah<sup>2</sup>

<sup>1</sup>*Fakultas Pertanian, Universitas Padjadjaran, Jl. Bandung-Sumedang*

<sup>2</sup>*Fakultas Pertanian, Ma'soem University*

#### **ABSTRACT**

*Indonesia is an agricultural country that has abundant natural resources and the agricultural sector has an important role for the economy in Indonesia. Currently, there are many companies or industries that want to increase their productivity and performance, one of the factors that can influence it is human resources (HR). PT. Trisna Naga Asih is an agricultural company that requires competent human resources to run the company. The purpose of this study was to observe and determine the relationship between employee characteristics and employee performance at PT Trisna Naga Asih. This research was conducted using literature studies and secondary data collection with a sample size of 62 employees at PT Trisna Naga Asih. The analytical method used in this research is descriptive analysis, crosstab analysis and chi-square test. The results showed that there was a significant relationship between employee characteristics and employee performance. The education level of employees is positively and significantly correlated with the performance of completing tasks and responsibilities of employees, gender is positively and significantly correlated with the performance of relations between employees, then the age of employees is positively and significantly correlated with the performance of caring for each other when there are difficulties at work.*

**Keywords:** dragon fruit plantation, employee characteristics, correlation analysis

#### **INTISARI**

Indonesia merupakan sebuah negara agraris yang memiliki sumber daya alam yang berlimpah serta sektor pertanian yang memiliki peran penting untuk perekonomian di indonesia. Saat ini banyak perusahaan atau industri yang ingin meningkatkan produktivitas dan kinerjanya, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi adalah sumber daya manusia (SDM). PT. Trisna Naga Asih adalah salah satu perusahaan pertanian yang membutuhkan sumber daya manusia yang berkompotensi dengan baik untuk menjalankan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan karakteristik karyawan dengan kinerja karyawan di PT Trisna Naga Asih. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan studi literatur dan pengambilan data sekunder dengan sampel berukuran 62 orang karyawan di PT Trisna Naga Asih. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan analisis deskriptif, analisis crosstab dan uji chi-square. Hasil penelitian menunjukkan terjadi korelasi yang positif dan signifikan pada variabel karakteristik dan kinerja karyawan diantaranya antara tingkat pendidikan dengan kemampuan menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik dan benar serta bertanggung jawab, antara tingkat pendidikan dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, antara jenis kelamin dengan kemampuan untuk menjalin hubungan baik antar sesama pekerja, dan antara umur karyawan dengan kepedulian untuk saling membantu sesama pekerja apabila ada kesulitan dalam pekerjaan.

Kata kunci: perkebunan buah naga, karakteristik karyawan, analisis korelasi

---

<sup>1</sup> Corresponding author: Bobby Rachmat Saefudin. Email: bobbyrachmat@masoemuniversity.ac.id

## PENDAHULUAN

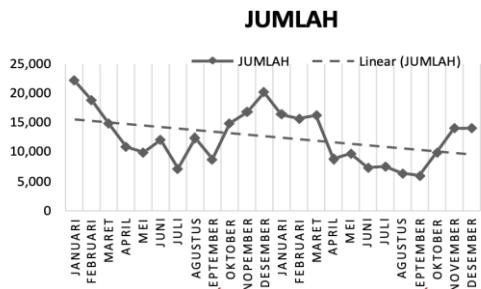
Indonesia merupakan negara agraris yang memiliki sumber daya alam yang berlimpah serta sektor pertanian Indonesia yang memiliki peran penting untuk perekonomian Indonesia. Selain menambah devisa negara, pertanian juga mampu menciptakan lapangan pekerjaan atau kesempatan kerja yang dapat mensejahterakan masyarakat Indonesia. Saat ini banyak perusahaan atau industri pertanian yang ingin meningkatkan produktivitas, eksistensi, dan kinerjanya. faktor-faktor yang mempengaruhi salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM). Manusia merupakan penggerak atau salah satu elemen dari suatu perusahaan karena faktor naik atau turunnya kinerja perusahaan dapat diukur dari kualitas produktivitas sumber daya manusia yang berada di perusahaan tersebut (Aabidah, 2016; Aidil Mansukra, 2017).

Tenaga kerja merupakan hal penting bagi suatu perusahaan untuk diberdayakan dengan sebaik-baiknya (Amir dkk, 2017). Manfaat dari tenaga kerja bagi suatu perusahaan dapat berupa meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja perusahaan, meningkatkan profit dan sales penjualan suatu produk perusahaan tersebut (Dyah, 2010; Handoko, 2008; Hehahia, 2017).

Merujuk pada Herry Yadi (2013) dan I Made Saputra (2015), suatu perusahaan memiliki tujuan untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya agar dapat mempertahankan usaha yang dijalankan perusahaan tersebut serta untuk mendorong lebih berkembang dalam melakukan suatu inovasi-inovasi yang baru. Melihat dari hal tersebut, ini menjadi suatu tantangan tersendiri bagi perusahaan untuk menghadapi hal tersebut yang sampai saat ini biasa disebut dengan globalisasi.

PT. Trisna Naga Asih adalah salah satu perusahaan pertanian yang membutuhkan sumber daya manusia yang berkompotensi dengan baik untuk menjalankan perusahaan. PT Trisna Naga Asih merupakan perusahaan perkebunan buah naga yang telah resmi menjadi

PT sejak tahun 2014. PT Trisna Naga Asih terletak di Kecamatan Cijambe, Kabupaten Subang, Jawa Barat. PT Trisna Naga Asih merupakan perusahaan pertanian yang cukup besar serta ini yang menjadi tuntutan PT Trisna Naga Asih untuk terus meningkatkan kinerja, eksistensi, dan produktifitas agar dapat terus berkembang menjadi perusahaan pertanian yang maju dan mampu bersaing. Berdasarkan Amridha (2020); Fauzan (2020); Fauzi Hidayat (2019); dan Hasnur Wansyahdio (2015), faktor yang dapat menunjang dengan hal tersebut seperti sudah dijelaskan tadi yaitu adalah dari sisi tenaga kerja perusahaan tersebut. Tenaga kerja selalu diperhatikan karena apabila tingkat kepuasan tenaga kerja tersebut tinggi terhadap perusahaannya maka mendorong pekerja lebih produktif dalam bekerja (Rio Jantinus Sihotang, 2019). Hal ini akan membuat PT Trisna Naga Asih dapat mengalahkan kompetitor sebidang usahanya tersebut. Dengan Motivasi yang tinggi dari para pekerja akan membawa dampak positif bagi perusahaan dan mampu menciptakan komitmen organisasi (Suseno dan Sugiyanto, 2010).



**Gambar 1. Kurva Produksi PT Trisna Naga Asih tahun 2017-2018**

Berdasarkan Gambar 1 dapat dilihat bahwa perusahaan PT Trisna Naga Asih mengalami tingkat penurunan produksi yang fluktuatif. Jika dilihat dari faktor input produksi dan sistem operasional perusahaan dari PT Trisna Naga Asih ini, perusahaan pertanian ini

seharusnya mampu memenuhi produksi produk secara berkala tanpa adanya tingkat fluktuatif pada di tiap bulannya.

Merujuk pada Awaliyah dan Saefudin (2019), efisiensi produksi dan pemasaran merupakan hal yang penting yang harus diperhatikan oleh pelaku usaha. Apabila faktor input produksi yang sudah disediakan perusahaan tersebut sudah dikatakan tercukupi, maka faktor karyawan pada perusahaan PT Trisna Naga Asih harus diperhatikan dan dianalisis oleh perusahaan tersebut.

**Tabel 1. Data jumlah karyawan PT. Trisna Naga Asih**

No	Bagian	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	Manajemen	3	4%
2	Sopir	2	3%
3	Pekerja Kebun Bulanan	18	27%
4	Pekerja Kebun Harian Pria	39	58%
5	Pekerja kebun Harian Wanita	5	7%
Total		67	100,00

Sumber: PT Trisna Asih (2018)

Melihat Tabel 1, dapat diketahui bahwa pekerja kebun di PT Trisna Naga Asih memiliki jumlah yang mendominasi pada struktur organisasi perusahaan tersebut. Seluruh karyawan dituntut untuk memiliki kinerja sebaik mungkin. Ketika perusahaan tidak mengelola sumber daya manusianya dengan baik, hal tersebut akan mengancam pada kinerja dari perusahaan tersebut (Selvia, 2019).

Berdasarkan keadaan yang ada diatas, PT Trisna Naga Asih harus melakukan suatu cara agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya demi tujuan perusahaan. Dengan demikian penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat dan mengetahui hubungan karakteristik karyawan dengan kinerja karyawan di perusahaan PT Trisna Naga Asih.

## METODE PENELITIAN

### Tempat Dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di PT Trisna Naga Asih di Kecamatan Cijambe,

Kabupaten Subang, Jawa Barat. Data diambil pada tahun 2018 sebelum terjadinya pandemi covid-19 kemudian data tersebut diolah kembali pada tahun 2022 untuk penelitian ini.

### Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei pada karyawan PT Trisna Naga Asih.

### Variabel Penelitian

Variabel karakteristik karyawan meliputi: umur, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, lama bekerja, dan status pekerja. Penelitian mengenai perilaku berdasarkan faktor usia, pendapatan Sedangkan variabel kinerja karyawan meliputi: kemampuan menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik dan benar serta bertanggung jawab, kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kemampuan menjalin hubungan yang baik dengan sesama pekerja, dan kepedulian untuk saling membantu sesama pekerja apabila ada kesulitan dalam pekerjaan.

### Teknik Penarikan Sampel

Teknik sampling yang digunakan untuk mendapatkan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling acak sederhana sedemikian sehingga didapatkan sampel berukuran 62 orang karyawan PT Trisna Naga Asih (Suharto, 2018).

### Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang diambil oleh saudari Raden Arista Putri Nuraisha Suharto dari Universitas Parahyangan pada tahun 2018 sebelum terjadinya pandemi covid-19. Data tersebut digunakan kembali untuk penelitian ini.

### Rancangan Analisis Data

Analisis karakteristik dan kinerja karyawan PT Trisna Naga Asih dilakukan

dengan menggunakan analisis deskriptif. Sedangkan analisis hubungan antara karakteristik karyawan dengan kinerja karyawan di PT Trisna Naga Asih dengan menggunakan analisis *crosstab* dan *chi-square*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Karakteristik Karyawan PT Trisna Naga Asih

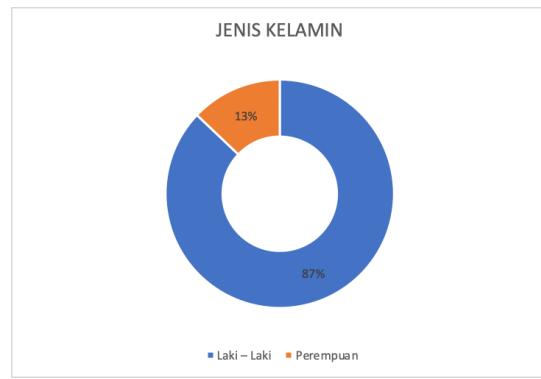
Berdasarkan analisis deskripsi didapatkan bahwa karyawan PT Trisna Naga Asih yang berumur 23-39 tahun berjumlah 34 orang atau 54,8%, karyawan berumur 40-56 tahun berjumlah 21 orang atau 33,9% dan karyawan yang berumur 57-71 tahun berjumlah 7 orang atau 11,3%. Menurut Rasmikayati dkk (2020), umur seseorang menentukan perilaku orang tersebut.

**Tabel 2. Deskripsi Umur Karyawan**

No	Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Percentase (%)
1	23 – 39	34	54,8
2	40 – 56	21	33,9
3	57 – 71	7	11,3
Jumlah		62	100,0

Sumber: Analisis Data Sekunder (2022)

Jenis kelamin merupakan salah satu karakteristik yang dapat menentukan perbedaan pada banyak hal (Rasmikayati dkk, 2020). Untuk variabel jenis kelamin didapatkan bahwa karyawan PT Trisna Naga Asih didominasi oleh laki-laki dengan jumlah 54 orang atau 87%, sedangkan untuk responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 8 orang atau 12%. Wati dkk (2020) menyimpulkan bahwa jenis kelamin menentukan perilaku personal dalam mengambil keputusan di bidang pertanian.



**Gambar 2. Deskripsi Jenis Kelamin Responden**

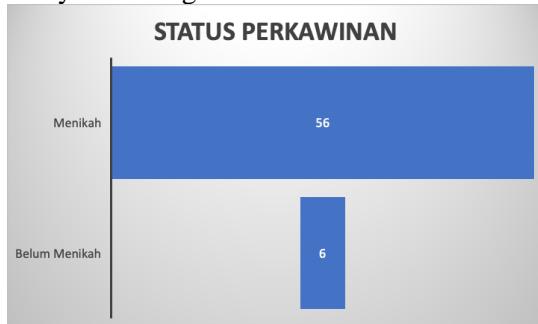
Berdasarkan hasil analisis deskripsi pada Gambar 3 didapatkan bahwa tingkat pendidikan karyawan PT Trisna Naga Asih sebagian besar sudah melewati tingkat SD. Karyawan PT Trisna Naga Asih yang belum menempuh jenjang pendidikan sebesar 6,5%, berpendidikan SD sebesar 38,7%, SMP sebesar 38,7%, SMA sebesar 16,1%. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT Trisna Naga Asih berjenjang pendidikan SD. Menurut Rasmikayati dkk (2020), faktor tingkat pendidikan sangat penting dalam mendukung karakteristik personal dalam melakukan pelayanan terhadap konsumen. Tingkat pendidikan pun dapat mempengaruhi motivasi dalam bertani seperti yang diperlihatkan pada penelitian (Dawa, 2022) di Kecamatan Wulla Waujelu Kabupaten Sumba.

Timur



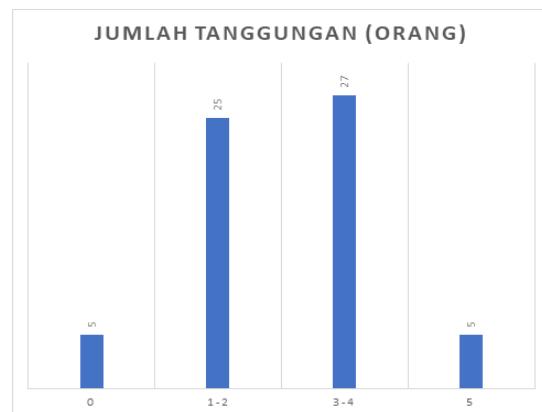
**Gambar 3. Deskripsi Tingkat Pendidikan Responden**

Gambar 4 menjelaskan karakteristik karyawan berdasarkan status perkawinan. karyawan yang sudah menikah sebanyak 56 orang atau 90% . karyawan yang belum menikah sebanyak 6 orang atau 10%.

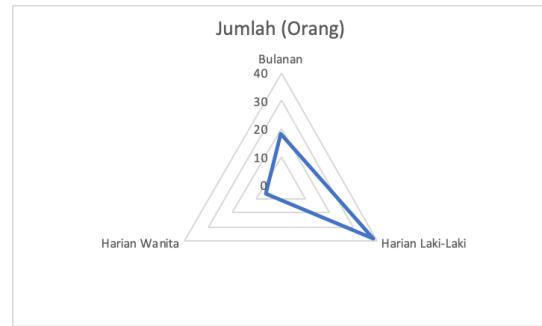


**Gambar 4. Deskripsi Status Perkawinan Responden**

Berdasarkan Gambar 5 didapatkan bahwa jumlah tanggungan keluarga karyawan, dari data tersebut ada 27 orang atau 43,5% yang memiliki jumlah tanggungan 3-4 orang dalam satu keluarga. 25 orang atau 40,3% yang memiliki jumlah tanggungan sebanyak 1-2 orang dalam satu keluarga. sebanyak 5 orang atau 8,1% memiliki jumlah tanggungan sebanyak 0 orang dalam satu keluarga . sebanyak 5 orang atau 8,1 % memiliki tanggungan sebanyak 5 orang dalam satu keluarga. Menurut Hapsari dkk (2019), masyarakat yang memiliki tanggungan keluraga lebih dari 2 orang biasanya merupakan masyarakat petani yang bermukim di perdesaan. Selain itu Pada penelitian (Mardiana, 2022) menunjukkan bahwa Petani jagung manis di Desa Kiritana faktor adanya tanggungan keluarga berpengaruh terhadap motivasi dalam usahanya.

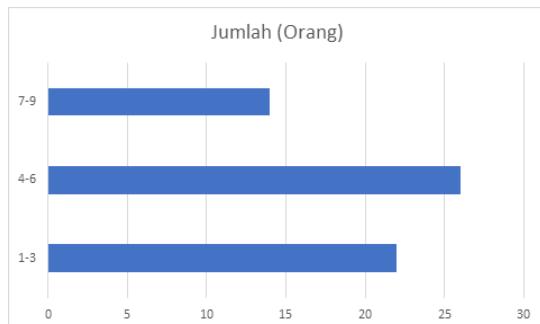


**Gambar 5. Deskripsi Jumlah Tanggungan Keluarga Responden**



**Gambar 6. Deskripsi Status Pekerja Responden**

Gambar 6 menunjukkan status pekerja karyawan PT Trisna Naga Asih berdasarkan jenis kelaminnya. Karyawan Pekerja Bulanan sebanyak 18 orang atau 29%, Harian Laki-Laki sebanyak 38 orang atau 61,3%, Harian Wanita sebanyak 6 orang atau 9,7%. Sebagian besar status pekerja karyawan di PT Trisna Naga Asih adalah Harian Laki-laki.



**Gambar 7. Deskripsi Lama Bekerja Responden**

Gambar 7 diatas menjelaskan status karyawan PT Trisna Naga Asih berdasarkan lamanya bekerja di perusahaan tersebut. Sebanyak 26 orang atau 41,9 % telah bekerja selama 4-6 tahun. sebanyak 22 orang atau 35,5% telah bekerja selama 1-2 tahun dan sebanyak 14 orang atau 22,6% telah bekerja selama 7-9 tahun. Menurut Nadapdap dan Saefudin (2020), semakin lama pengalaman kerja seseorang maka dapat menurunkan risiko usahatani.

#### Analisis Korelasi antara Karakteristik Karyawan dengan Kinerja Karyawan PT Trisna Naga Asih

Analisis korelasi yang pertama adalah antara tingkat pendidikan dengan kemampuan menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik dan benar serta bertanggung jawab yang mana hasil analisisnya tersaji pada Tabel 3. Hasil analisis *Chi-Square* menunjukkan bahwa nilai *Asymptotic Significance (2-sided)* adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang positif dan signifikan antara tingkat pendidikan dengan kemampuan menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik dan benar serta bertanggung jawab.

**Tabel 3. Tabulasi Silang antara Tingkat Pendidikan dengan Variabel Kinerja X1**

X1	Tingkat Pendidikan				Total
	Tidak Sekolah	SD	SMP	SMA	
- Sangat Tidak Mampu	1	0	0	0	1
- Tidak Mampu	3	0	0	0	3
- Netral	0	17	0	0	17
- Mampu	0	7	24	7	38
- Sangat Mampu	0	0	0	3	3
Total	4	24	24	10	62

Pearson Chi-Square = 113,00  
Asymp. Sig. (2-Sided) = 0,000

Sumber: Analisis Data Sekunder (2022)

Ket: X1 = Kemampuan menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik dan benar serta bertanggung jawab

Hubungan tersebut secara lebih rinci dapat dijelaskan dengan membaca tabel tabulasi silang dari kedua variabel tersebut. Berdasarkan tabel *crossstab* diketahui bahwa terdapat 4 karyawan PT Trisna Naga Asih yang tidak sekolah, 1 orang diantaranya merasa sangat tidak memiliki kemampuan dan 3 orang diantaranya merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik dan benar serta bertanggung jawab.

Kemudian dari 24 orang Karyawan PT Trisna Naga Asih yang tingkat pendidikannya SD, 17 orang diantaranya merasa mampu dan 7 orang lainnya merasa sangat mampu untuk menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik dan benar serta bertanggung jawab.

Terdapat 24 Karyawan PT Trisna Naga Asih dengan tingkat pendidikan SMP dan semuanya merasa mampu untuk menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik dan benar serta bertanggung jawab.

Kemudian dari 10 orang Karyawan PT Trisna Naga Asih yang tingkat pendidikannya SMA, 7 orang diantaranya merasa mampu dan 3

orang lainnya merasa sangat mampu untuk menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik dan benar serta bertanggung jawab.

Berdasarkan penjelasan tabel *crosstab* tersebut dapat kita rasakan tentang hubungan yang positif dan signifikan antara tingkat pendidikan dan kemampuan menyelesaikan tugas. Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka mereka akan semakin merasa mampu dalam menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik dan benar serta bertanggung jawab. Hal ini sejalan dengan penelitian Indah (2008) dan Mirtha (2015) bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap perilaku karyawan.

Selanjutnya, analisis korelasi yang kedua adalah antara tingkat pendidikan dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, yang mana hasil analisisnya tersaji pada Tabel 4. Hasil analisis *Chi-Square* menunjukkan bahwa nilai *Asymptotic Significance (2-sided)* adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang positif dan signifikan antara tingkat pendidikan dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

**Tabel 4. Tabulasi Silang antara Tingkat Pendidikan dengan Variabel Kinerja X2 serta Korelasi dan Signifikannya**

X2	Tingkat Pendidikan				Total
	Tidak Sekolah	SD	SMP	SMA	
- Sangat Tidak Mampu	4	0	0	0	4
- Tidak Mampu	0	21	0	0	21
- Netral	0	3	24	2	29
- Mampu	0	0	0	2	2
- Sangat Mampu	0	0	0	6	6
Total	4	24	24	10	62
Pearson Chi-Square = 158,82					
Asymp. Sig. (2-Sided) = 0,000					

Sumber: Analisis Data Sekunder (2022)  
Ket: X2 =Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Hubungan tersebut secara lebih rinci dapat dijelaskan dengan membaca tabel tabulasi silang dari kedua variabel tersebut. Berdasarkan tabel *crosstab* diketahui bahwa terdapat 4 karyawan PT Trisna Naga Asih yang tidak sekolah dimana semuanya merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Terdapat 24 Karyawan PT Trisna Naga Asih dengan tingkat pendidikan SMP, 21 orang diantaranya merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan 3 orang lainnya memilih netral tentang kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Karyawan PT Trisna Naga Asih dengan tingkat pendidikan SMP adalah sebanyak 24 orang dan semuanya memilih netral tentang kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Kemudian dari 10 orang Karyawan PT Trisna Naga Asih yang tingkat pendidikannya SMA, 2 orang diantaranya memilih netral, 2 orang lainnya merasa mampu dan 6 orang merasa sangat mampu untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Berdasarkan penjelasan tabel *crosstab* tersebut dapat kita rasakan tentang hubungan yang positif dan signifikan antara tingkat pendidikan dan kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu. Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka mereka akan semakin merasa mampu dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Berdasarkan Risa Anisa (2018) kemampuan untuk berkerja tepat waktu akan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

Analisis korelasi yang ketiga adalah antara jenis kelamin dengan kemampuan untuk menjalin hubungan baik antar sesama pekerja, yang mana hasil analisisnya tersaji pada Tabel 5. Hasil analisis *Chi-Square* menunjukkan bahwa nilai *Asymptotic Significance (2-sided)* adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang positif dan

signifikan antara jenis kelamin dengan kemampuan menjalin hubungan baik antar sesama pekerja.

**Tabel 5. Tabulasi Silang antara Jenis Kelamin dengan Variabel Kinerja X3 serta Korelasi dan Signifikannya**

X3	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	Perempuan	Total
- Sangat Tidak Mampu	2	0	2
- Tidak Mampu	11	0	11
- Netral	3	0	3
- Mampu	32	0	32
- Sangat Mampu	6	8	14
Total	54	8	62
Pearson Chi-Square = 31,49			
Asymp. Sig. (2-Sided) = 0,000			

Sumber: Analisis Data Sekunder (2022)

Ket: X2 =Kemampuan menjalin hubungan baik antar sesama pekerja

Hubungan tersebut secara lebih rinci dapat dijelaskan dengan membaca tabel tabulasi silang dari kedua variabel tersebut. Berdasarkan tabel crosstab diketahui bahwa terdapat 54 karyawan PT Trisna Naga Asih yang berjenis kelamin laki-laki dimana 2 orang diantaranya merasa sangat tidak memiliki kemampuan, 11 orang merasa tidak memiliki kemampuan, 3 orang memilih netral, 32 orang merasa mampu dan 6 orang merasa sangat mampu untuk menjalin hubungan baik antar sesama karyawan.

Berbeda dengan karyawan laki-laki, karyawan perempuan yang hanya berjumlah 8 orang namun semuanya merasa sangat mampu untuk menjalin hubungan baik antar sesama karyawan. Berdasarkan penjelasan tabel *crosstab* tersebut dapat kita rasakan tentang hubungan yang positif dan signifikan antara jenis kelamin dan kemampuan menjalin hubungan baik antar

sesama karyawan dimana karyawan laki-laki sangat bervariasi dalam kemampuan menjalin hubungan baik antar sesama karyawan sedangkan karyawan perempuan sangat mampu menjalin hubungan baik antar sesama karyawan.

Analisis korelasi yang terakhir adalah antara umur karyawan dengan kepedulian untuk saling membantu sesama pekerja apabila ada kesulitan dalam pekerjaan, yang mana hasil analisisnya tersaji pada Tabel 6. Hasil analisis *Chi-Square* menunjukkan bahwa nilai *Asymptotic Significance (2-sided)* adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang positif dan signifikan antara umur karyawan dengan kepedulian untuk saling membantu sesama pekerja apabila ada kesulitan dalam pekerjaan.

**Tabel 6. Tabulasi Silang antara Umur Karyawan dengan Variabel Kinerja X4 serta Korelasi dan Signifikannya**

X4	Jenis Kelamin			Total
	22 - 39	40 - 56	57 - 71	
- Sangat Tidak Peduli	2	0	0	2
- Tidak Peduli	25	0	0	25
- Netral	7	1	0	8
- Peduli	0	19	1	20
- Sangat Peduli	0	1	6	7
Total	34	21	7	62
Pearson Chi-Square = 98,48				
Asymp. Sig. (2-Sided) = 0,000				

Sumber: Analisis Data Sekunder (2022)

Ket: X2 =kepedulian untuk saling membantu sesama pekerja apabila ada kesulitan dalam pekerjaan

Hubungan tersebut secara lebih rinci dapat dijelaskan dengan membaca tabel tabulasi silang dari kedua variabel tersebut. Berdasarkan tabel

crosstab diketahui bahwa terdapat 34 karyawan PT Trisna Naga Asih yang berumur 22 – 39 tahun, dimana 2 orang diantaranya merasa sangat tidak memiliki kepedulian, 25 orang merasa tidak memiliki kepedulian, dan 7 orang memilih netral mengenai persepsi mereka tentang kepedulian untuk saling membantu sesama pekerja apabila ada kesulitan dalam pekerjaan.

Kemudian terdapat 21 orang Karyawan PT Trisna Naga Asih yang berumur 40 – 56 tahun, dimana 1 orang diantarnya memilih netral, 6 orang lainnya merasa peduli dan 1 orang merasa sangat peduli untuk saling membantu sesama pekerja apabila ada kesulitan dalam pekerjaan. Kemudian ada 7 orang Karyawan PT Trisna Naga Asih yang berumur 57 – 71 tahun, dimana 1 orang diantarnya merasa peduli dan 6 orang lainnya merasa sangat peduli untuk saling membantu sesama pekerja apabila ada kesulitan dalam pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan tabel *crosstab* tersebut dapat kita rasakan tentang hubungan yang positif dan signifikan antara umur karyawan dan kepedulian untuk saling membantu sesama pekerja apabila ada kesulitan dalam pekerjaan dimana semakin tinggi umur karyawan maka tingkat kepedulian untuk saling membantu sesama pekerja apabila ada kesulitan dalam pekerjaan akan semakin tinggi pula. Berdasarkan Deaniera dkk (2020), kerja sama yang baik antar pekerja akan mempengaruhi keberlangsungan dan keberlanjutan usaha yang dilakukan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Karakteristik karyawan PT Trisna Naga Asih kebanyakan berumur 23 – 39 tahun, berjenis kelamin laki-laki, berpendidikan SD dan SMP, menikah, mempunyai tanggungan 3 – 4 orang dan berstatus sebagai pekerja harian di perusahaan tersebut. Berdasarkan analisis *Chi-Square* didapatkan kesimpulan bahwa terjadi korelasi yang positif dan signifikan pada variabel karakteristik dan kinerja karyawan diantaranya

antara tingkat pendidikan dengan kemampuan menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik dan benar serta bertanggung jawab, antara tingkat pendidikan dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, antara jenis kelamin dengan kemampuan untuk menjalin hubungan baik antar sesama pekerja, dan antara umur karyawan dengan kepedulian untuk saling membantu sesama pekerja apabila ada kesulitan dalam pekerjaan.

Saran bagi PT Trisna Naga Asih untuk dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan adalah memprioritaskan dalam merekrut SDM yang berpendidikan minimal SMA, berjenis kelamin perempuan, dan berumur matang dan berpengalaman dalam budidaya buah naga.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada saudari Raden Arista Putri Nuraisha Suharto dari Universitas Parahyangan yang telah mengijinkan tim peneliti untuk menggunakan data penelitiannya dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

Aabidah, A. (2016). Analisis Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Papandayan Cocoa Industries, Makassar).

Aidil Mansukra, E. S. (2017). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Rokan Kecamatan Pagarantapah Darussalam Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Agribisnis Vol 19 No. 1*.

Amir, N. H., Rasmikayati, E., & Saefudin, B. R. (2017). Analisis usahatani kopi di kelompok tani hutan giri senang Desa Giri Mekar Kabupaten Bandung. *Jurnal ilmiah mahasiswa agroinfo galuh*, 3(3), 472-479.

Amridha, Y., Heryanto, M. A., Saefudin, B. R., & Awaliyah, F. (2020). The Analysis of The Employee's Job Satisfaction and Performance In Private Agricultural Company. *Mahatani: Jurnal Agribisnis (Agribusiness and Agricultural Economics Journal)*, 2(2), 122-130.

Awaliyah, F., & Saefudin, B. R. (2020). Efisisensi Pemasaran Komoditas Mangga Gedong Gincu Di Kabupaten Cirebon. *Paradigma Agribisnis*, 3(1), 1-11.

Dawa, T., Retang, E. U. K., & Mbana, F. R. L. (2022). MOTIVASI PETANI DALAM BUDIDAYA RUMPUT LAUT DI KECAMATAN WULLA WAIJELU KABUPATEN SUMBA TIMUR. *Jurnal Pertanian Agros*, 24(2), 997-1009.

Deaniera, A. N., Rasmikayati, E., Saefudin, B. R., Supyandi, D., & Sukayat, Y. (2020). Studi Komparatif Proses Bisnis Usaha Jigana Coffee Shop Dan Kedai Kopi Inspirasi Cibinong, Kabupaten Bogor. *Agroland: Jurnal Ilmu-ilmu Pertanian*, 27(2), 172-182.

Dyah, P. I. (2010). MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. PABRIK GULA CANDI BARU SIDOARJO.,

Fauzan, I., Charina, A., Syamsiyah, N., Heryanto, M. A., & Saefudin, B. R. (2021). Tingkat Keberlanjutan Usaha Berbasis Pertanian dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya: Studi Kasus pada Bisnis UMKM Keluarga di Kecamatan Tanjungari, Kabupaten Sumedang, Provinsi Jawa Barat. *Agritekh (Jurnal Agribisnis dan Teknologi Pangan)*, 1(02), 155-176.

Fauzi Hidayat, F. A. (2019). ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. MEGASAWINDO PERKASA II KECAMATAN TEBO TENGAH KABUPATEN TEBO. *Economos : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol 2 No 3*.

Handoko, T. (2008). Pengaruh Level Kompetensi dan Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

Hapsari, H., Rasmikayati, E., & Saefudin, B. R. (2019). Karakteristik petani dan profil usahatani ubi jalar di Kecamatan Arjasari, Kabupaten Bandung. *Sosiohumaniora*, 21(3), 247-255.

Hasnur Wansyahdio, K. (2015). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PABRIK PT. EKA DURA INDONESIA (Palm Oil Mill) ROKAN HULU. *Jurnal Online Mahasiswa Riau Vol 2, No 2*.

Hehahia, G. E. (2017). Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Citra Mahalika Nusantara Corpora, Tbk. Cabang Bandung. *e-Proceeding of Management Vol 14, No 2*.

Herry Yadi, N. N. (2013). Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Pada PT. Riau Agrotama Plantation Kapuas Hulu Estate Kec. Silat Hilir Kab. Kapuas Hulu. *Vol 2, No 3 Jurnal Sains Mahasiswa Pertanian Untan*.

I Made Saputra, M. T. (2015). ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA USAHA WERDHI GUNA FOOD DI DESA SIBETAN KECAMATAN BEBANDEM KABUPATEN KARANGASEM. *E-Jurnal Agribisnis dan Agrowisata Vol 4 No 3*.

Indah, A. (2008). Analisis kepuasan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara VIII (di perkebunan Cisalak Baru-Bantarjaya, Kabupaten Lebak), Lestari.

Mardiana, M., & Retang, E. U. K. (2022). MOTIVASI PETANI BERUSAHATANI JAGUNG MANIS DI DESA KIRITANA KECAMATAN KAMBERA KABUPATEN SUMBA TIMUR. *Jurnal Pertanian Agros*, 24(2), 833-844.

Maulidah, S. A. D., Hudaya, A. R., & Saefudin, B. R. (2021). Model Pemrograman Linier untuk Memaksimalkan Laba Disertai Analisis Dual: Sebuah Kasus pada Agroindustri Kreatif Roti di Desa Keduanan Kecamatan Depok Kabupaten Cirebon. *Agritekh (Jurnal Agribisnis dan Teknologi Pangan)*, 1(02), 130-154.

Mirtha, Y. (2015). PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN TANAMAN PANGAN HOLTIKULTURA DAN PETERNAKAN KABUPATEN PASAMAN BARAT. *ejournal UNP Vol 3, No 2*.

Nadapdap, H. J., & Saefudin, B. R. (2020). Risiko Usahatani Mangga di Kecamatan Rembang Jawa Tengah. *Jurnal Penelitian Pertanian Terapan*, 20(2), 161-169.

Rasmikayati, E., Afriyanti, S., & Saefudin, B. R. (2020). Keragaan, Potensi dan Kendala pada Usaha Kedai Kopi Di Jatinangor: Kasus pada Belike Coffee Shop dan Balad Coffee Works. *Agritekh (Jurnal Agribisnis dan Teknologi Pangan)*, 1(01), 26-45.

Rasmikayati, E., Karyani, T., Supyandi, D., Garwa, F. C., Budoyo, W., & Saefudin, B. R. (2021). KARAKTERISTIK DAN PERILAKU PENGUNJUNG AGROWISATA KAMPUNG PASIRANGLING VISITORS CHARACTERISTICS AND BEHAVIOR OF AGROWISATA KAMPUNG PASIRANGLING. *Jurnal Pemikiran Masyarakat Ilmiah Berwawasan Agribisnis*, 7(1), 647-659.

Rasmikayati, E., Saefudin, B. R., Arisyi, Y. H., Kusumo, R. A. B., & Sukayat, Y. (2020). PENDAPATAN USAHATANI MANGGA DIKAITKAN DENGAN KEMITRAAN DAN KARAKTERISTIK PETANI MANGGA (Kasus pada Petani Mangga di Kecamatan Sindang Kasih, Kabupaten Majalengka yang Bermitra dengan UD Wulan). *Mimbar Agribisnis: Jurnal Pemikiran Masyarakat Ilmiah Berwawasan Agribisnis*, 6(2), 956-968.

Rasmikayati, E., Saefudin, B. R., Karyani, T., Kusno, K., & Rizkiansyah, R. (2020). Analisis Faktor dan Tingkat Kepuasan Ditinjau dari Kualitas Produk dan Pelayanan pada Konsumen Sayuran Organik Di Lotte Mart Kota Bandung. *Mimbar Agribisnis: Jurnal Pemikiran Masyarakat Ilmiah Berwawasan Agribisnis*, 6(1), 351-364.

Rio Jantinus Sihotang, A. A. (2019). ANALISIS KINERJA GAPOKTAN BERDASARKAN TINGKAT KEPUASAN ANGGOTA DAN KARYAWAN. *Jurnal Agribisnis Universitas Djuanda Vol 5, No 1*.

Risa Anisa, S. S. (2018). ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PENYULUH PERTANIAN LAPANG (PPL) NON PNS DI DINAS PERTANIAN KABUPATEN SERANG PROVINSI BANTEN. *Jurnal Agribisnis Terpadu Vol 11, No 1*.

Selvia, T. D. (2019). Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan (Kasus : PTPN IV Kebun Balimbingan Kecamatan Tanah Jawa, Kabupaten Simalungun). *Skripsi Sarjana Repositori Institut USU*.

Suharto, R. A. P. N. (2018). Analisis hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan lapangan PT. Trisna Naga Asih.

Wati, F., Rasmikayati, E., & Saefudin, B. R. (2020). Analisis Hubungan Karakteristik Anggota Kelompok Tani dengan Penerapan Teknologi Off Season pada Kegiatan Usahatani Mangga di Kecamatan Sedong, Kabupaten Cirebon, Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi Pertanian dan Agribisnis*, 4(4), 715-727.