

KOMUNIKASI MANDOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PEMUPUKAN DI PT. HANUSENTRA AGRO LESTARI

FOREMAN COMMUNICATION ON FERTILIZING EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. HANUSENTRA AGRO LESTARI

Wannur Qhalizah¹, Sri Ngapiyatun^{1*}, Faradilla¹

¹ Politeknik Pertanian Negeri Samarinda, Kampus Gunung Panjang, Jl. Samratulangi,
Samarinda, Indonesia

***corresponding email: ngapiyatun.77@gmail.com**

ABSTRACT

This research was motivated by several cases of communication processes that did not work well in palm oil companies. The foreman's lack of ability to direct his workers will lead to some of the conflicts that usually occur in oil palm plantations. Usually it starts with poor communication between the foreman and the employee, which allows both parties to disagree with the words that each party says. This study aims to analyze the foreman's communication on the performance of fertilization employees. The sampling method used the technique of distributing questionnaires to each foreman. The data is processed using the excel program. In addition, this study also uses a validity test to determine whether the contents of the questionnaire are valid or invalid and the data analysis is carried out in a qualitative descriptive manner. occurs, attitudes and views that occur in the fertilization foreman's communication. Based on the results of this study, the foreman's communication both verbal and non-verbal has a good impact on the performance of harvest employees in terms of arrival time, return time, application of fertilizer in the right place, on time, right type, right dose, right method and getting very good results.

Keywords: Communication, Foreman, Performance, Palm oil.

PENDAHULUAN

Pemilihan mandor lapangan yang memiliki keterampilan ataupun pengalaman akan sangat berpengaruh positif bagi perusahaan dan pekerjaan yang ditanggung oleh karyawan tersebut. Mandor atau pengawas yang terampil tentunya akan mudah dalam mengawasi karyawan saat bekerja yang mana tidak jarang karyawan yang menyepelkan pekerjaannya sehingga pekerjaan yang harusnya selesai jadi terbengkalai. Mandor tentunya harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik dalam menghadapi karyawan dibawah wewenangnya. Hal ini berguna menghindari konflik-konflik yang kemungkinan bisa terjadi.

Kurangnya kemampuan mandor dalam mengarahkan pekerjaannya akan

menimbulkan beberapa konflik yang biasanya dimulai oleh komunikasi yang tidak baik antara mandor dan karyawan yang memungkinkan kedua belah pihak tidak terima dengan perkataan yang dilontarkan masing-masing pihak.

Berkomunikasi yang baik merupakan salah satu fungsi pokok manajemen. Setiap orang berkomunikasi dalam suatu organisasi, dan komunikasi yang kurang baik dapat mengganggu kelancaran organisasi yang bersangkutan dalam usaha mencapai sasarannya (Barus, dkk., 2020).

Karyawan merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan untuk menjamin tercapainya tujuan perusahaan. Pada saat seseorang akan memasuki lingkungan kerja, maka secara otomatis karyawan akan terikat dan mengikatkan diri pada perjanjian yang ada, perjanjian

tersebut berupa lisan dan juga tulisan, sehingga karyawan diwajibkan untuk mematuhi perjanjian yang telah disepakati bersama. Sehubungan dengan hal ini, maka pembinaan karyawan harus terus menerus diupayakan, agar timbul suatu motivasi kerja yang tinggi yang berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Pabundu (2010) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya. Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi waktu tertentu. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan pada waktu tertentu.

METODOLOGI

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Hanusentra Agro Lestari Kelolokan Estate. Desa Kelolokan, Kecamatan Sangkulirang, Kabupaten Kutai Timur, Provinsi Kalimantan Timur dengan lama waktu sekitar 4 bulan terhitung mulai 14 September sampai dengan 1 November 2020 meliputi observasi ke lapangan dan pengambilan data.

B. Alat dan Bahan

Alat yang digunakan pada

penelitian kali ini adalah laptop dan beberapa perangkat lunak lainnya seperti program Excel dan alat tulis. Adapun bahan digunakan berupa lembar wawancara, data hasil wawancara yang akan dilakukan pada saat kegiatan penelitian berlangsung yang nantinya akan diolah menjadi bentuk data yang valid.

C. Populasi dan Sampel

Jumlah populasi responden berdasarkan data di lapangan adalah 6 orang mandor yang terbagi dalam 6 divisi, sehubungan dengan penelitian kali ini yang terfokus pada mandor bagian pemupukan.

D. Metode Pengambilan Data

Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan wawancara dan kuisioner, sedangkan untuk data sekunder yaitu data pendukung dari lapangan dan sumber literatur.

E. Prosedur Kerja

1. Persiapan alat dan bahan penelitian meliputi form kuisioner dan form data pengamatan mandor dan karyawan pemupukan
2. Melakukan pengambilan data primer dan data sekunder. Pengambilan data primer diperoleh dari form yang telah dibuat berupa kuisioner dan wawancara langsung.
3. Menghitung dan menganalisis data-data hasil penelitian dan memasukan ke dalam tabel pengolahan data.

F. Analisis Data

1. Uji Validitas

Melakukan uji validitas pada daftar pernyataan pada kuisioner untuk mengukur valid atau tidaknya kuisioner tersebut. Menurut Gozali (2019) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner.

2. Analisa data deskriptif kualitatif

Analisa data deskriptif kualitatif dilakukan secara deskriptif kualitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkapkan kejadian atau fakta, keadaan yang terjadi saat penelitian

berlangsung serta menafsirkan dan menguraikan data yang bersangkutan dengan situasi yang terjadi, sikap serta pandangan yang terjadi di dalam komunikasi mandor pemupukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data karakteristik responden karyawan pemupukan sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Nama	Dv	Jbt	Pend	Usia	PK	JK
1	Aprianto	1	M P	SMA	22	1	L
2	Jihar	2	M P	SMP	41	10	L
3	Askari	3	M P	SD	46	5	L
4	Sepri	4	M P	SMP	24	3	L
5	Darwanto	7	M P	SMA	40	5	L
6	Yusuf	8	M P	SMP	24	1	L

Keterangan: M P = Mandor Pemupukan
 Dv = Divisi
 Jbt = Jabatan
 Pend = Pendidikan
 PK = Pengalaman Kerja
 JK = Jenis Kelamin

2. Komunikasi Verbal Mandor

Berdasarkan hasil kuisioner verbal mandor dalam melaksanakan tugas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Kuisioner indikator apel pagi

Responden	Total 5 Pertanyaan Apel Pagi	
Aprianto	24	Valid
Jihar	21	Valid
Askari	25	Valid
Sepri	18	Valid
Darwanto	25	Valid
Yusuf	18	Valid
R hitung	131	

Tabel 3. Kuisioner indikator absensi

Responden	Total 5 Pertanyaan Absensi	
Aprianto	25	Valid
Jihar	22	valid
Askari	18	Valid
Sepri	19	Valid
Darwanto	25	Valid
Yusuf	21	Valid
R hitung	130	

Tabel 4. Kuisioner indikator pengawasan

Responden	Total 5 Pertanyaan Pengawasan	
Aprianto	24	Valid
Jihar	20	valid
Askari	25	Valid
Sepri	20	Valid
Darwanto	25	Valid
Yusuf	18	Valid
R hitung	132	

Tabel 5. Kuisioner indikator laporan harian

Responden	Total 5 Pertanyaan Laporan Harian	
Aprianto	22	Valid
Jihar	18	valid
Askari	22	Valid
Sepri	16	Valid
Darwanto	22	Valid
Yusuf	16	Valid
R hitung	116	

3. Komunikasi Non Verbal Mandor

Tabel 6. Kuisioner indikator ekspresi wajah

Responden	Total 5 Pertanyaan Ekspresi Wajah	
Aprianto	20	Valid
Jihar	16	valid
Askari	21	Valid
Sepri	15	Valid
Darwanto	20	Valid
Yusuf	15	Valid
R hitung	107	

Tabel 7. Kuisisioner indikator bahasa

Responden	Total 5 Pertanyaan Bahasa	
Aprianto	25	Valid
Jihar	20	valid
Askari	25	Valid
Sepri	18	Valid
Darwanto	24	Valid
Yusuf	18	Valid
R hitung	130	

Tabel 8. Kuisisioner indikator percaya diri

Responden	Total 5 Pertanyaan Percaya Diri	
Aprianto	24	Valid
Jihar	19	valid
Askari	25	Valid
Sepri	16	Valid
Darwanto	23	Valid
Yusuf	15	Valid
R hitung	122	

Tabel 9. Kuisisioner indikator nada suara

Responden	Total 5 Pertanyaan Nada Suara	
Aprianto	22	Valid
Jihar	19	valid
Askari	25	Valid
Sepri	22	Valid
Darwanto	19	Valid
Yusuf	25	Valid
R hitung	124	

Berdasarkan hasil uji validitas alat ukur/kuisisioner bahwa ke delapan indikator sudah dinyatakan valid dengan nilai signifikan untuk 6 responden sebesar 0,811. Pertanyaan dinyatakan valid jika memiliki nilai lebih besar dari nilai r tabel.

4. Analisis Data Diskriptif Kuantitatif

Tabel 10. Indikator komunikasi verbal

Indikator	Nilai (Kategori)
Apel Pagi	5 Sangat baik
Absen	5 Sangat baik
Pengawasan	5 Sangat baik
Laporan Harian	4 Baik

Tabel 11. Indikator komunikasi non verbal

Indikator	Nilai (Kategori)
EkspresiWajah	4 Baik
Bahasa	5 Sangat baik
Rasa Percaya Diri	5 Sangat baik
Nada Suara	5 Sangat baik

Dari hasil skor tabel10 dan tabel 11 dapat dilihat bahwa indikator komunikasi verbal yang sangat baik ialah apel pagi, absensi, pengawasan mandor, sedangkan indikator laporan harian mandor mendapatkan kategori baik saja. Dan untuk indikator komunikasi non verbal yang sangat baik ialah bahasa, rasa percaya diri, dan nada suara sedangkan indikator ekspresi wajah mandor mendapatkan kategori baik. Masing-masing variabel baik komunikasi mandor (X) maupun kinerja karyawan (Y) memiliki indikator-indikator untuk memudahkan analisa terkait dari masing-masing variabel. Indikator dari variabel komunikasi verbal dan non verbal (X) yaitu: apel pagi, absen, pengawasan, laporan harian dan ekspresi wajah, bahasa, rasa percaya diri dan nada suara. Adapun indikator dari variabel kinerja (Y) yaitu: kinerja karyawan.

1. Komunikasi Mandor

a. Komunikasi verbal

1) Apel pagi

Dari indikator apel pagi nilairata-rata diperoleh angka 5 sehingga dapat dikategorikan sangat baik. Dari hasil pengamatan dilapangan selama penelitian berlangsung dapat disimpulkan bahwa apel pagi dari mandor terhadap karyawannya tidak

ada terjadi keterlambatan saat apel pagi, sebab mandor memperingatin atau memberi sangsi terhadap karyawan yang terlambat, apel pagi membicarakan hasil kerja kemarin dan pelaksanaan kerja hari ini untuk menentukan tempat lokasi atau jenis pupuk yang akan digunakan, banyaknya keperluan pupuk, dan transport. Menurut Mangkunegara (2013) bahwa apel pagi adalah dapat terlihatnya kebersamaan sebab didalam melaksanakan apel, kita berbaris bersama, bersusun bahu bersama-sama, berpagar betis bersama, dengan pakaian juga yang sama, dan inilah yang membuat kita sama. Oleh karena itu, apel ini kalau benar-benar di hayati maka manfaatnya sangat besar. membuat kita adanya persamaan didalam kehidupan kita, sebab tidak mungkin pekerjaan yang begitu banyaknya dapat kita kerjakan dengan dua orang atau tiga orang. Dengan kebersamaan kita, maka kita dapat melaksanakan tugas dengan baik.

2) Absen

Dari indikator absen nilai rata-rata diperoleh angka 5 sehingga dapat dikategorikan sangat baik. Dari hasil pengamatan di lapangan selama penelitian berlangsung dapat disimpulkan bahwa absen dari mandor terhadap karyawannya tidak ada terjadi permasalahan sebab mandor memperingatin atau memberi sanksi terhadap karyawan yang terlambat. karyawan tidak absen atau tidak ada kehadiran dalam ketentuan perusahaan bisa mendapatkan sangsi kalau tidak ada keterangan apapun bisa terjadi pemotongan gaji dan kalau sudah 3 kali tidak absen langsung menghadap ke asisten menejer.

Menurut Istijanto (2005), pengertian absen adalah ketidakhadiran karyawan saat yang bersangkutan dijadwalkan berkerja. Jumlah absen kerja dalam perusahaan kerja menggambarkan pertukaran benefit

antara karyawan dan perusahaan yang menggaji. Tentu saja, perusahaan tidak ingin rugi akibat tingginya tingkat absenkaryawan. Menurut Suryanto (2015) bahwa absensi adalah suatu pendataan kehadiran, bagian dari pelaporan aktivitas suatu institusi, suatu komponen institute itu sendiri yang berisi data-data kehadiran yang disusun dan diatur sedemikian rupa sehingga mudah untuk dicari dan dipergunakan apabila sewaktu-waktu di perlukan oleh pihak yang berkepentingan.

3). Pengawasan

Dari indikator pengawasan nilai rata-rata diperoleh angka 5 sehingga dapat dikategorikan sangat baik. Dari hasil pengamatan dilapangan selama penelitian berlangsung dapat disimpulkan bahwa pengawasan dari mandor terhadap karyawannya tidak ada terjadi permasalahan sebab mandor memberikan peringatan atau memberi sanksi kepada karyawan tidak sesuai dengan SOP yang diterapkan perusahaan. Menurut Arifin dan Zainal (2012) bahwa kata pengawasan dipakai sebagai arti harifah dari kata *controlling*. Dengan demikian pengertian pengawasan meliputi segala kegiatan penelitian, pengamatan dan pengukuran terhadap jalannya opresi berdasarkan rencana yang telah ditetapkan, penafsiran dan perbandingan hasil yang dicapai dengan standar yang diminta, melakukan tindakan koreksi penyimpangan, dan perbandingan antara hasil (*output*) yang dicapai dengan masukan (*input*) yang digunakan.

4). Laporan Harian

Dari indikator laporan harian nilai rata-rata diperoleh angka 4 sehingga dapat dikategorikan baik. Dari hasil pengamatan dilapangan selama penelitian berlangsung dapat disimpulkan bahwa laporan harian dari mandor terhadap

karyawannya tidak ada terjadi permasalahan, dalam membuat laporan harian dengan hasil pekerjaan selama satu hari sesuai dengan keadaan di lapangan dan akan diserahkan ke bagian administrasi sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Menurut Pardamean (2008). Laporan harian adalah laporan yang diperlukan setiap hari secara rutin. Tujuannya adalah untuk pengawasan secara dini dan terus-menerus selama proses berlangsung terutama untuk kegiatan produksi dan keuangan.

Menurut Marwansyah (2012) bahwa laporan harian adalah ditulis didalam buku berisi jenis pekerjaan, jumlah karyawan yang berkerja, berapa output yang dihasilkan, bahan yang digunakan dan keterangan yang dianggap perlu.

a. Komukasi Non Verbal

1) Ekspresi wajah

Dari indikator ekspresi wajah nilai rata-rata diperoleh angka 5 sehingga dapat dikategorikan sangat baik. Dari hasil pengamatan dilapangan selama penelitian berlangsung dapat disimpulkan bahwa ekspresi wajah dari mandor terhadap karyawannya, bisa menyampaikan keadaan seperti terjadi di lapangan pasti menunjukan ekspresi wajah jika mandor tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan membuat kesalahan saat pengawasan dilapangan. Tujuan ekspresi wajah merupakan pengungkapan ataupun suatu proses dalam mengutarakan maksud, perasaan, gagasan dan sebagainya. Semua pemikiran dan gagasan yang ada dalam pikiran seseorang sebaiknya diekspresikan dalam bentuk nyata sehingga bisa dirasakan manfaatnya.

Menurut Kadim dan Arliana (2014) bahwa ekspresi wajah atau mimic adalah hasil dari satu lebih gerakan atau posisi otot wajah. Ekspresi wajah merupakan salah satu bentuk komunikasi non verbal, dan dapat menyampaikan keadaan emosi dari seseorang kepada orang yang mengamatinya. Ekspresi wajah merupakan salah satu cara penting dalam menyampaikan pesan sosial dalam kehidupan manusia. Sebagaimana penampilan diri dan inotasi suara, ekspresi wajah juga dapat memberikan pengaruh atas makna pesan yang disampaikan seseorang ketika berkomunikasi dengan orang lain.

2) Bahasa

Dari indikator bahasa daerah nilai rata-rata diperoleh angka 5 sehingga dapat dikategorikan sangat baik. Dari hasil pengamatan dilapangan selama penelitian berlangsung dapat disimpulkan bahwa bahasa yang digunakan mandor terhadap karyawannya, bisa meningkatkan solidaritas saat berkerja maupun selesai berkerja seperti komunikasi dalam berbicara bahasa daerah masing-masing, belajar atau memahami bahasa daerah orang lain. Tujuan bahasa sebagai salah satu komunikasi bagi karyawan, dapat meningkatkan budaya, sikap yang terbuka antar individu dan alat penghubung antar karyawan.

3) Rasa Percaya Diri

Dari indikator rasa percaya diri nilai rata-rata diperoleh angka 5 sehingga dapat dikategorikan sangat baik. Dari hasil pengamatan dilapangan selama penelitian berlangsung dapat disimpulkan bahwa rasa percaya diri dari mandor terhadap karyawannya, rasa percaya diri saat berkerja seperti pengarahan saat apel berani memberikan

saran atau solusi, berani berbicara kendala atau kondisi dilapangan, mengakui kemampuan, melakukan atau menyelesaikan sesuai target. Tujuan rasa percaya diri akan mendorong seseorang untuk menjadi lebih aktif, terutama dalam menciptakan peluang dan percaya diri tersebut dinilai berdasarkan pendapat pribadi dan oleh diri sendiri.

Menurut Pahan (2013), rasa percaya diri adalah suatu keyakinan seseorang terhadap segala aspek kelebihan yang dimilikinya dan keyakinan tersebut membuatnya merasa mampu untuk bisa mencapai berbagai tujuan didalam hidup.

4) Nada suara

Dari indikator nada suara nilai rata-rata diperoleh angka 5 sehingga dapat dikategorikan sangat baik. Dari hasil pengamatan dilapangan selama penelitian berlangsung dapat disimpulkan bahwa nada suara dari mandor terhadap karyawannya, nada suara sangat penting dalam melakukan apel pagi, berbiacara sama atasan seperti nada suara sedang bisa mengutarakan pendapat, suara bernada tegas saat memberitahukan kendala atau permasalahan dilapangan. Menurut Soyomukti (2012), volume suara adalah tinggi rendah, kuat lembutnya suara saat berbicara kata atau kalimat ketika sedang pembicaraan dengan orang lain.

5) Kinerja Karyawan

Dari indikator kinerja karyawan nilai rata-rata diperoleh angka 5 sehingga dapat dikategorikan sangat baik. Dari hasil pengamatan dilapangan selama penelitian berlangsung dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan tidak ada terjadi keterlambatan saat apel pagi, sebab mandor memberikan

peringatan atau memberi sanksi terhadap karyawan yang terlambat, apel pagi membahas dan mengevaluasi hasil kerja kemarin dan pelaksanaan kerja hari ini untuk menentukan tempat lokasi atau pupuk, target kerja, tenaga kerja dan kendala kerja. Tujuan kinerja karyawan adalah mengacu pada presatasi karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang diterapkan perusahaan, apakah karyawan mencapai standar yang diterapkan perusahaan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Hanusentra Agro Lestari kelolokan estate dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel komunikasi verbal dan non verbal dengan Indikator yang sangat baik adalah indikator apel pagi, absen pengawasan, bahasa, rasa percaya diri, dan nada suara yang masing-masing mendapatkan nilai sebesar 5.
2. Variabel komunikasi Indikator yang baik adalah indicator laporan harian dan ekspresi wajah yang masing-masing mendapatkan nilai sebesar 4.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin dan Zainal. (2012). *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Barus. RKI, Dewi. SS dan Khairudin. (2020). *Komunikasi Interpersonal Tenaga Kerja Indonesia dan Anak*. Journal Of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)3 (2), 369-376.
- Istijanto, (2005). *Riset Sumber Daya Manusia PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta*.
- Kadim. N dan Arianana. N (2014). *Analisa Hubungan Faktor Yang Mempengaruhi Harga Jual Minyak Kelapa Sawit Pada PT. Langkat Nusantara Kepong PKS Padang Brahrang*. Informasi dan Teknologi Ilmiah, politeknik negeri Sriwijaya.
- Marwansyah (2012). *Manajemen Sumber*

Qhalizah, W., Ngapiyatun, S., Faradilla .(2022) “Komunikasi Mandor Terhadap Kinerja Karyawan Pemupukan di PT Hanusentra Agro Lestari”, Jurnal Agriment, 7(1).

- Daya Manusia. Alfabeta Moleog. Bandung
- Mangkunegara (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empu. Jakarta
- Pardamean. M. (2008). Panduan Lengkap Pengelolaan Kebun Dan Pabrik Kelapa Sawit, Bandung
- Pabundu, T. (2010). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, cetakan ke-3. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Pahan I (2013). Panduan Lengkap Kelapa Sawit. Jakarta (ID): Penebar Swadaya.
- Soyomukti. N (2012). Ctakan (II) AR-RUZ MEDIA (Pengantar Ilmu Komunikasi). Yogyakarta.
- Suryanto (2015). CV. Pustaka Setia (Pengantr Ilmu Komunikasi). bandung.