

**ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KARYAWAN PANEN
TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN DAN JAMINAN YANG
DITERIMA DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III KEBUN
BANDAR SELAMAT KECAMATAN AEK SONGSONGAN
KABUPATEN ASAHAN**

SKRIPSI

OLEH

NOVITA SARI

158220005



PROGRAM STUDI AGRIBISNIS

FAKULTAS PERTANIAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2020

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/12/20

Access From (repository.uma.ac.id)14/12/20

**ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KARYAWAN PANEN
TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN DAN JAMINAN YANG
DITERIMA DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III KEBUN
BANDAR SELAMAT KECAMATAN AEK SONGSONGAN
KABUPATEN ASAHAN**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk memperoleh
Gelar Sarjana Di Program Studi Agribisnis
Fakultas Pertanian Universitas Medan Area*



**OLEH
NOVITA SARI
158220005**

PROGRAM STUDI AGRIBISNIS

FAKULTAS PERTANIAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2020

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

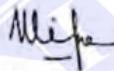
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/12/20

Access From (repository.uma.ac.id)14/12/20

Judul Skripsi : Analisis Tingkat Kepuasan Karyawan Panen Terhadap Sistem Pengupahan dan Jaminan Yang Diterima di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat Kecamatan Aek Songsongan Kabupaten Asahan.
Nama : Novita Sari
NPM : 15.822.0005
Program Studi : Agribisnis

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing



(Mitra Musika Lubis, SP, M.Si)
Pembimbing I

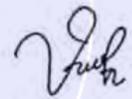


(Drs. Khairul Saleh, MMA)
Pembimbing II

Mengetahui :



(Dr. Ir. Svahudin Hasibuan, M.Si)
Dekan Fak. Pertanian



(Virda Zikria, S.P., M.Sc)
Ketua Program Studi

Tanggal Lulus : 14 Januari 2020

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, Mei 2020

TERAI
MPPL
CDAM 042381 40
000
Novita Sari
158220005



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Novita sari
NPM : 158220005
Program studi : Agribisnis
Fakultas : Pertanian
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : "Analisis Tingkat Kepuasan Karyawan Panen terhadap Sistem Pengupahan dan Jaminan yang Diterima Di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat Kecamatan Aek Songsongan Kabupaten Asahan"

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pengkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal :Mei 2020

Yang menyatakan


Novita sari

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan Untuk mengidentifikasi sistem pengupahan karyawan panen di PTPN III Kebun Bandar Selamat, Untuk mengidentifikasi jaminan yang diterima karyawan panen di PTPN III Kebun Bandar Selamat. Untuk menganalisis tingkat kepuasan karyawan panen terhadap sistem pengupahan dan jaminan di PTPN III Kebun Bandar Selamat. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli- Agustus 2019 Lokasi penelitian di PTPN III Kebun Bandar Selamat. Metode penentuan sampel yang dilakukan secara *proportional random sampling* Jumlah sampel 37 orang pemanen kelapa sawit. Metode analisis data yang digunakan secara deskriptif. Hasil penelitian ini: untuk pernyataan kondisi gaji pokok yang diterima dari 37 responden sudah menjawab puas dan sangat puas, memberikan jaminan yang cukup baik dari para pekerjaannya, Tingkat kepuasan karyawan panenterhadap sistem pengupahan dan upah sudah puas

Kata Kunci : Pengupahan, Jaminan, Kepuasan



ABSTRACT

This research aims to identify the system of harvesting employees in PTPN III Bandar Selamat, to identify the collateral received by the harvest employees at PTPN III, Bandar Selamat. To analyse the satisfaction rate of the harvest employees on the system of wage and guarantee at PTPN III Plantation Bandar Selamat. The study was conducted in July-August 2019 research locations in PTPN III. Sampling method carried out in proportional random sampling sample number 37 people oil palm Harvester. The data analysis method is used descriptively. The result of this research: for a statement of basic salary received from 37 respondents already answered satisfied and very satisfied, give a good enough assurance from his works, the level of satisfaction of the harvest employees on the wage system and wages are satisfied

Keywords: wage, guarantee, satisfaction



RINGKASAN

Novita sari Analisis tingkat kepuasan karyawan panen terhadap sistem pengupahan dan jaminan yang diterima di pt. Perkebunan nusantara iii kebun bandar selamat kecamatan aek songsongan kabupaten asahan. Penelitian ini dibimbing oleh Mitra Musika Lubis, SP, M.Si ketua komisi pembimbing dan Drs. Khairul Saleh, MMA selaku anggota komisi pembimbing

Kelapa sawit di Indonesia dewasa ini merupakan komoditas primadona, luasnya terus berkembang dan tidak hanya merupakan monopoli perkebunan besar negara atau perkebunan besar swasta. Saat ini perkebunan rakyat sudah berkembang pesat Perkebunan kelapa sawit yang semula hanya di Sumatera Utara dan Daerah Istimewa Aceh saat ini sudah berkembang di beberapa provinsi antara lain: Sumatera Barat, Sumatera Selatan, Jambi, Bengkulu, Riau, Kalimantan Timur, Kalimantan Barat, Kalimantan Tengah, Kalimantan Selatan, Irian Jaya, Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Utara dan Jawa Barat (Syamsul, 1996). Kebun Bandar Selamat merupakan salah satu unit dari PTPN III, yang berada di Kecamatan Aek Songsongan Kabupaten Asahan yang bergerak dibidang usaha perkebunan kelapa sawit dengan luas lahan seluruhnya adalah 3.651,40, yang memiliki visi yaitu menjadi Perusahaan Agribisnis Kelas Dunia dengan Kinerja Prima dan Melaksanakan Tata Kelola Bisnis Terbaik. Dan salah satu misi yang terpenting dari PTPN III Bandar Selamat memperlakukan karyawan sebagai aset strategi dan mengembangkannya secara optimal. Permasalahan yang muncul adalah perbedaan gaji antar golongan karyawan panen dengan jam kerja yang sama dan pekerjaan yang sama pula.

Tujuan penelitian ini mengidentifikasi sistem pengupahan karyawan panen di PTPN III Kebun Bandar Selamat, Untuk mengidentifikasi jaminan yang diterima karyawan panen di PTPN III Kebun Bandar Selamat. Untuk menganalisis tingkat kepuasan karyawan panen terhadap sistem pengupahan dan jaminan di PTPN III Kebun Bandar Selamat Metode penentuan sampel yang dilakukan secara *proportional random sampling* Jumlah sampel 37 orang pemanen kelapa sawit. Metode analisis data yang digunakan secara deskriptif

Hasil penelitian ini: untuk pernyataan kondisi gaji pokok yang diterima dari 37 responden sudah menjawab puas dan sangat puas, memberikan jaminan yang cukup baik dari para pekerjaannya, Tingkat kepuasan karyawan panen terhadap sistem pengupahan dan upah sudah puas.

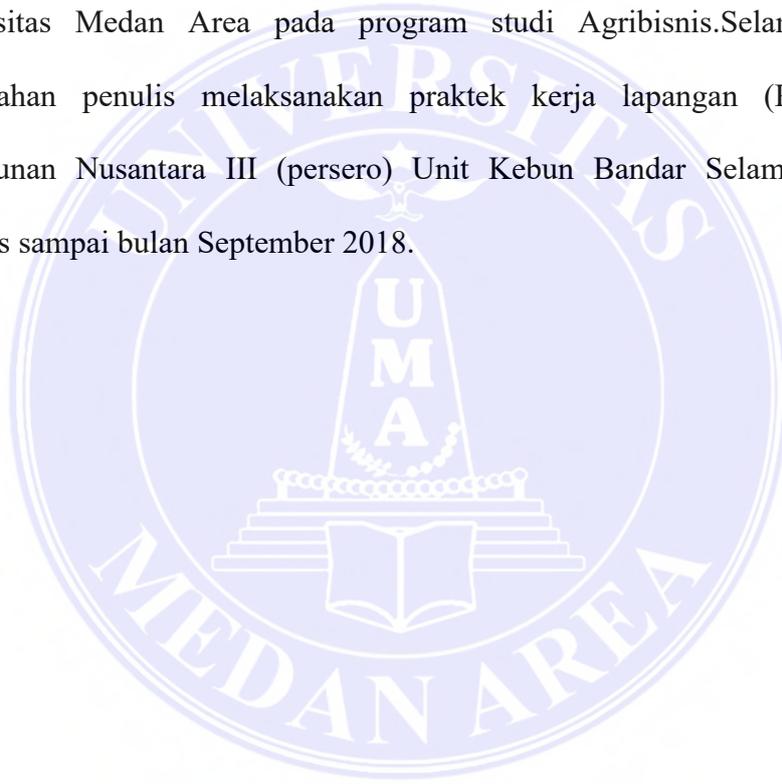
Kata Kunci : Pengupahan, Jaminan, Kepuasan.

RIWAYAT HIDUP

Novita Sari dilahirkan pada tanggal 6 Oktober 1997 di Bandar Selamat Provinsi Sumatera Utara. Anak ke pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Suyanto dan Ratna Sari

Pendidikan Sekolah dasar SD Negeri 010137 Bandar Selamat dan sekolah menengah pertama Swasta Saniah, Selanjutnya pendidikan di SMA Triyadikayasa

Pada bulan September 2015, menjadi mahasiswi pada fakultas pertanian Universitas Medan Area pada program studi Agribisnis. Selama mengikuti perkuliahan penulis melaksanakan praktek kerja lapangan (PKL) di PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Unit Kebun Bandar Selamat dari bulan Agustus sampai bulan September 2018.



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Analisis Tingkat Kepuasan Karyawan Panen Terhadap Sistem Pengupahan dan Jaminan Yang Diterima Di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat”.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat kelulusan strata satu pada program studi Agribisnis fakultas Pertanian Universitas Medan Area. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Dr. Ir. Syahbudin Hasibuan, M. Si selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Medan Area.
2. Ibu Mitra Musika Lubis, SP, M.Si selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah membimbing dan memperhatikan selama masa penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Drs. Khairul Saleh, MMA selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah membimbing dan memperhatikan selama masa penyusunan skripsi ini.
4. Bapak/Ibu selaku Dosen Fakultas Pertanian Universitas Medan Area yang telah membimbing dan memperhatikan selama masa pendidikan di program studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Medan Area.
5. Secara terkhusus dan istimewa terima kasih dengan penuh cinta penulis ucapkan kepada Ayahanda Suyanto dan Ibunda Ratna Sari yang telah

memberikan dorongan moril maupun materil serta motivasi kepada penulis.

6. Kepala Kantor Direksi PTPN III yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian ini.
7. Kepada teman special saya Muhammad Aulia Pratama S.T yang telah memberikan motivasi dan semangat serta mendoakan penulis sehingga mampu untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Seluruh teman-teman di Fakultas Pertanian Universitas Medan Area. Khususnya teman satu angkatan 2015 Agribisnis dan Agroteknologi.

Semua pihak yang telah membantu selama penelitian dan penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Penulis

(Novita Sari)

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	v
RINGKASAN	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	xiii
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	9
1.5. Kerangka Pemikiran	10
1.6. Hipotesis Penelitian.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Karyawan Tetap	14
2.2 Landasan Teori	16
2.3. Sistem Pengupahan.....	23
2.4 Kepuasan	24
2.5 Penelitian Terdahulu.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	32
3.2. Metode Penentuan Sampel	32
3.3. Metode Pengumpulan Data	34
3.4. Metode Analisis Data	34
3.5. Definisi Operasional Variabel	38
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	41
4.1. Deskripsi Umum Daerah Penelitian	41
4.2. Karakteristik Responden.....	46
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
5.1. Sistem Pengupahan.....	49
5.2. Jaminan yang diterima.....	58
5.3. Tingkat Kepuasan.....	68
5.4. Pembahasan.....	70
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	81
6.1. Kesimpulan.....	81
6.2. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN.	

DAFTAR TABEL

No. Keterangan	Halaman
1. jumlah Tenaga Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2018.....	2
2. Sampel Pada Penelitian	33
3. Parameter Tingkat Kepuasan Karyawan Panen.....	35
4. Rentan Skala.....	37
5. Rentang skala indeks tingkat kepuasan.....	37
6. Operasional Tenaga Kerja.....	45
7. Oprasional Konsesi Kebun.....	46
8. Karakteristik Usia Responden.....	47
9. Status Pernikahan Responden	47
10. Jumlah Pendapatan Responden	47
11. Jumlah Tanggungan Responden	48
12. Karakteristik Pendidikan Responden	48
13. Persentase Jawaban Variabel Pemberian Gaji Pokok	49
14. Persentase jawaban Variabel Pemberian Beras.....	53
15. Persentase jawaban Variabel Pemberian Tunjangan.....	54
16. Persentase jawaban Variabel Pemberian Premi	57
17. Jaminan yang diterima Karyawan panen	59
18. Pemberian Perumahan.....	61
19. Jaminan Pakaian & alat kerja	62
20. Jaminan Kesegaran Jasmani & Rohani.....	61
21. Jaminan Cuti.....	66
22. Tingkat Kepuasan Karyawan Panen.....	69

DAFTAR GAMBAR

No. Keterangan	Halaman
1. Struktur Organisasi Kebun Bandar Selamat.....	3
2. Kerangka pemikiran	12
3. Struktur organisasi PTPN III Bandar Selamat	23



DAFTAR LAMPIRAN

No. Keterangan	Halaman
1. Hasil Olah Data	85
2. Peresntase Jawaban Responden.....	92
3. Dokumentasi Peneliitian.....	94
4. Lokasi Penelitian	95



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kelapa sawit di Indonesia dewasa ini merupakan komoditas primadona, luasnya terus berkembang dan tidak hanya merupakan monopoli perkebunan besar negara atau perkebunan besar swasta. Saat ini perkebunan rakyat sudah berkembang pesat. Perkebunan kelapa sawit yang semula hanya di Sumatera Utara dan Daerah Istimewa Aceh saat ini sudah berkembang di beberapa provinsi antara lain: Sumatera Barat, Sumatera Selatan, Jambi, Bengkulu, Riau, Kalimantan Timur, Kalimantan Barat, Kalimantan Tengah, Kalimantan Selatan, Irian Jaya, Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Utara dan Jawa Barat (Syamsul, 1996).

Kebun Bandar Selamat merupakan salah satu unit dari PTPN III, yang berada di Kecamatan Aek Songsongan Kabupaten Asahan yang bergerak dibidang usaha perkebunan kelapa sawit dengan luas lahan seluruhnya adalah 3.651,40, yang memiliki visi yaitu menjadi Perusahaan Agribisnis Kelas Dunia dengan Kinerja Prima dan Melaksanakan Tata Kelola Bisnis Terbaik. Dan salah satu misi yang terpenting dari PTPN III Bandar Selamat memperlakukan karyawan sebagai aset strategi dan mengembangkannya secara optimal. PTPN III Kebun Bandar Selamat pernah memenangkan peningkatan produktivitas kebun terbaik dalam ajang “Sawit Nusantara Award 2009”

Untuk memenuhi misi yang telah ditargetkan oleh perkebunan tersebut, perlu adanya strategi dalam mempertimbangkan kualitas sumber daya manusia secara matang. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang

harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Adapun jumlah tenaga kerja di seluruh kebun PTPN III dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Jumlah Tenaga Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2018

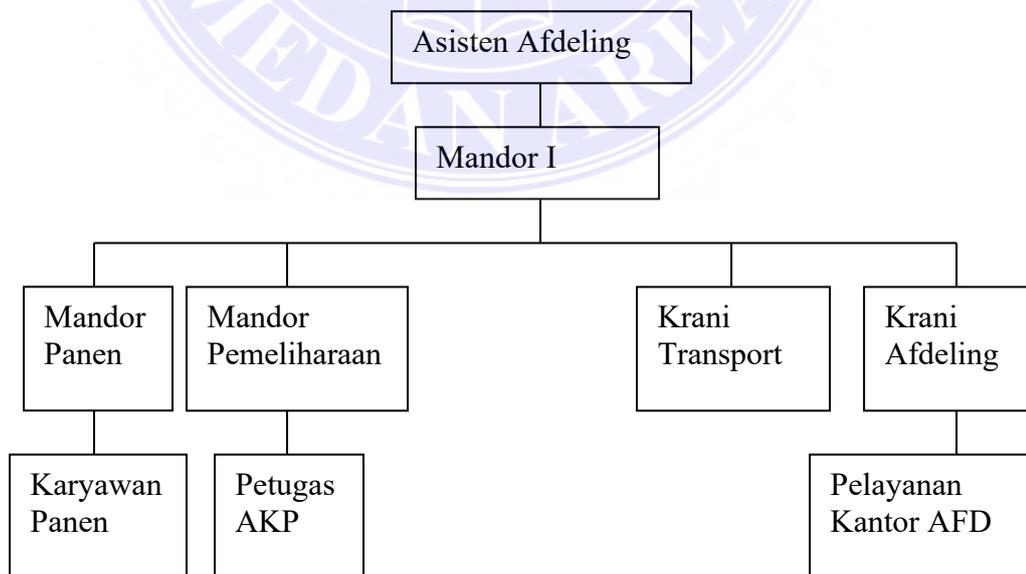
No	Nama Kebun	Jumlah Karyawan		Total
		Pria	Wanita	
1	Sei Meranti	590	212	802
2	Sei Daun	541	172	713
3	Torgamba	535	114	649
4	Bukit Tujuh	325	56	381
5	Sei Baruhur	515	85	600
6	Sei Kara	581	109	690
7	Aek Torop	482	75	557
8	Aek Raso	317	44	361
9	Sisumut	600	38	638
10	Aek Nabara Utara	754	16	770
11	Aek Nabara Selatan	755	21	776
12	Rantau Prapat	893	20	913
13	Membang Muda	675	29	704
14	Labuhan Haji	586	12	598
15	Merbau Selatan	892	19	911
16	Sei Dadap	611	21	632
17	Pulau Mandi	366	21	387
18	Ambalutu	494	56	550
19	Sei Silau	1.175	19	1.195
20	Bandar Selamat	336	15	351
21	Huta Padang	553	22	575
22	Dusun Hulu	523	11	534
23	Bangun	467	32	449
24	Bandar Betsy	1.117	79	1.196
25	Gunung Pamela	768	50	818
26	Gunung Monako	278	31	309
27	Silau Dunia	827	85	912
28	Gunung Para	858	54	912
29	SeinPutih	802	35	837
30	Tanah Raja	403	41	444
31	Rambutan	973	73	1.046
32	Sarang Ginting	605	71	676

Sumber: Kantor Besar PT. Perkebunan Nusantara III Bandar Selamat 2018

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa jumlah karyawan/pekerja di kebun PTPN III Bandar Selamat adalah 351 orang. Agar memperoleh tingkat keuntungan yang tinggi pada perkebunan kelapa sawit maka perlu diperhatikan bagaimana meningkatkan produksi dengan mengoptimalkan 351 karyawan dengan kinerja yang baik.

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan perkebunan tersebut dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawan nya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula (Mangkunegara,2007).

Karyawan panen/pekerja adalah orang yang bekerja dan secara formal mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan dan menerima upah dari perusahaan. Adapun Struktur Organisasi Karyawan Panen Pada Perkebunan Bandar Selamat adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Struktur Organisasi Kebun Bandar Selamat

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, pekerja/karyawan panen diikat oleh suatu ikatan kerja yang disepakati bersama antara pekerja/karyawan panen dan pengusaha, dimana kedua belah pihak berkewajiban untuk menaati dan mematuhi semua ketentuan yang telah disepakati. Selain itu juga Karyawan Panen mendapatkan Gaji pokok, Bonus, Beras, Premi, dan THR untuk memenuhi kebutuhan setiap Karyawan panen. Karyawan Panen mendapat Premi karena Loyalitas karyawan panen terhadap perusahaan yakni merupakan kinerja karyawan panen tersebut bekerja melebihi waktu kerja normal atau lembur, kerja saat hari libur, atau karena prestasi kerja dan hasil kinerja karyawan panen dalam bekerja. Untuk sistem pembagian beras dilakukan setiap pada tanggal 15 dan setiap karyawan panen mendapatkan beras sebanyak 7,5 kg dan jika tanggungannya bertambah maka beras akan ditambah sebanyak 7,5 kg. Karyawan panen memiliki waktu jam kerja yaitu selama 7 jam kerja mulai dari jam 08.00-14.00 wib dan untuk sistem kerja karyawan panen hanya memanen sawit dan menunas sawit saja dan setiap panen karyawan dibagi lahan setiap karyawan panen sebanyak 4 hektar.

Seperti telah diketahui bahwa karyawan panen adalah manusia biasa yang memiliki berbagai keinginan tertentu yang diharapkan akan dipenuhi oleh organisasi atau instansi tempat mereka bekerja. Munandar (2001), mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tujuan tertentu. Bila kebutuhan telah terpenuhi maka akan dicapai suatu kepuasan. Sekelompok kebutuhan yang belum terpuaskan akan menimbulkan ketegangan, sehingga perlu dilakukan serangkaian kegiatan untuk mencari pencapaian tujuan khusus yang

dapat memuaskan sekelompok kebutuhan tadi, agar ketegangan menjadi berkurang (Analisa, 2011 : 13).

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan yaitu untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan membutuhkan campur tangan dari pimpinan. Berdasarkan hasil observasi pra penelitian ditemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di perkebunan kelapa Sawit Bandar Selamat terkait dengan kepuasan kerja karyawan. Permasalahan yang muncul adalah perbedaan gaji antar golongan karyawan panen dengan jam kerja yang sama dan pekerjaan yang sama pula.

Sistem pengupahan di PT. Perkebunan Nusantara III terdiri dari gaji pokok, tunjangan tetap serta tunjangan khusus yang diperoleh setiap bulannya. Golongan adalah deskripsi berupa nomor dan/atau huruf yang dilekatkan pada Jabatan seseorang. Misalkan SMA yaitu golongan IA-IB khusus untuk karyawan panen saja. Dari golongan kita dapat mengetahui kenaikan jabatan karyawan panen dan dapat dilihat berdasarkan prestasi kinerja bagus ataupun lamanya karyawan panen bekerja di perusahaan PTPN III Kebun Bandar Selamat.

Untuk Gaji pokok karyawan panen dari golongan IA/0 hingga golongan IA/7 rata-rata mendapatkan Rp.1.842.723-Rp.1.893.910 dan untuk tunjangan tetap rata-rata Rp.460.681-Rp.473.477 untuk gaji pokok+tunjangan tetap terdapat Rp.2.303.403-Rp.2.367.387 dan tunjangan khususnya yaitu Rp.429.304. Untuk gaji pokok karyawan panen golongan IA/8 hingga golongan IB/3 rata-rata mendapatkan Rp. 1.901.222-Rp.1.996.282 dan untuk tunjangan tetap rata-rata Rp. 475.305-Rp.499.071, untuk gaji pokok+tunjangan tetap rata-ratanya Rp. 2.376.527-Rp.2.495.353 dan tunjangan khususnya yaitu Rp.429.304-Rp. 472.880.

Untuk gaji pokok karyawan panen golongan IB/4 hingga golongan IB/8 rata-rata mendapatkan Rp.2.010.908-Rp.2.069.407 dan untuk tunjangan tetap rata-rata Rp. 502.727-Rp.517.352, untuk gaji pokok+tunjangan tetap rata-ratanya Rp. 2.513.635-Rp.2.586.759 dan untuk tunjangan khusus rata-rata Rp. 472.880.

Gaji merupakan salah satu bentuk atau jenis imbalan yang diterima oleh karyawan panen. Gaji juga merupakan salah satu faktor yang penting untuk diperhatikan organisasi sebab bagaimanapun juga seorang karyawan dalam bekerja pasti akan mengharapkan suatu imbalan atas pengorbanannya, apakah pengorbanan itu dalam bentuk kerja, jasa, kinerja, biaya, dan jerih payah (Soehardi, 2001). Bagi seorang karyawan panen gaji mempunyai arti yang mendalam, yakni sesuatu yang dapat mempengaruhi tingkat kehidupan karyawan panen yang bersangkutan bersama keluarganya (Arep, 2003). Untuk itu dalam pemberian gaji yang penting adalah bahwa gaji yang diterima oleh karyawan panen dapat memberikan dorongan atau motivasi untuk bekerja keras, dan motivasi untuk hidup.

Tunjangan tetap adalah merupakan tunjangan yang memiliki sifat tetap (tidak berubah) atau diberikan terus menerus pada karyawan perusahaan tanpa melihat pada faktor lain yang mempengaruhinya, seperti kehadiran karyawan atau hal-hal lain nya. Salah satu jenis tunjangan tetap tersebut adalah tunjangan jabatan. Sedangkan Tunjangan Khusus merupakan tunjangan yang diberi setiap bulanya dari perusahaan seperti air, listrik, dan menjelang lebaran yang disebut THR itu akan diberikan tunjangan khusus kepada setiap karyawan panen.

Merujuk uraian-uraian sebelumnya dan mengingat pentingnya kinerja sebuah organisasi, maka perkebunan Kelapa Sawit Bandar Selamat harus mampu

menunjukkan kinerja yang optimal. Namun demikian untuk meningkatkan kinerja, karyawan membutuhkan sesuatu yang dapat memberikan dorongan atau motivasi sehingga mereka mau dan mampu bekerja secara optimal. Adapun salah satu faktor yang dapat memotivasi kerja karyawan tersebut adalah gaji. Bagi seorang karyawan panen gaji mempunyai arti yang mendalam, yakni sesuatu yang dapat mempengaruhi tingkat kehidupan karyawan yang bersangkutan bersama keluarganya. Apabila seorang karyawan panen sudah terpenuhi segala kebutuhannya maka dia akan mencapai kepuasan kerja dan memiliki komitmen terhadap perusahaan. Tingginya komitmen karyawan panen dapat mempengaruhi usaha suatu perusahaan secara positif. Adanya komitmen akan membuat karyawan panen mendukung semua kegiatan perusahaan secara aktif, ini berarti karyawan panen akan bekerja lebih produktif. Penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional cenderung mempengaruhi satu sama lain. Adapun jabatan pekerja seperti : Asisten afd, Mandor 1, Mandor pemel, Krani transport, Krani afd, Karyawan pemanen, Petugas AKP, Karyawan pemel, Pelayanan kantor afd. Karyawan panen yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan karyawan panen yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapat kepuasan yang lebih besar (Mathis dan Jackson, 2001). Permasalahan yang muncul adalah perbedaan gaji antar golongan karyawan panen dengan jam kerja yang sama dan pekerjaan yang sama pula.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Tingkat Kepuasan Karyawan Panen Terhadap Sistem Pengupahan dan Jaminan yang Diterima Di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana sistem pengupahan karyawan panendi PTPN III Kebun Bandar Selamat?
2. Apa saja jaminan yang diterima karyawan panendi PTPN III Kebun Bandar Selamat?
3. Bagaimana tingkat kepuasan karyawan panen terhadap sistem pengupahan dan jaminan di PTPN III Kebun Bandar Selamat?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengidentifikasi sistem pengupahan karyawan panen di PTPN III Kebun Bandar Selamat.
2. Untuk mengidentifikasi jaminan yang diterima karyawan panen di PTPN III Kebun Bandar Selamat.
3. Untuk menganalisis tingkat kepuasan karyawan panen terhadap sistem pengupahan dan jaminan di PTPN III Kebun Bandar Selamat.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah

1. Sebagai masukan bahan informasi bagi para pengambilan keputusan (*policy maker*) di PTPN III Kebun Bandar Selamat dalam rangka memperhatikan tingkat kepuasan karyawan panen perkebunan.
2. Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan pendapatan karyawan panen di perkebunan PTPN III Kebun Bandar Selamat.
3. Sebagai bahan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang membutuhkan.



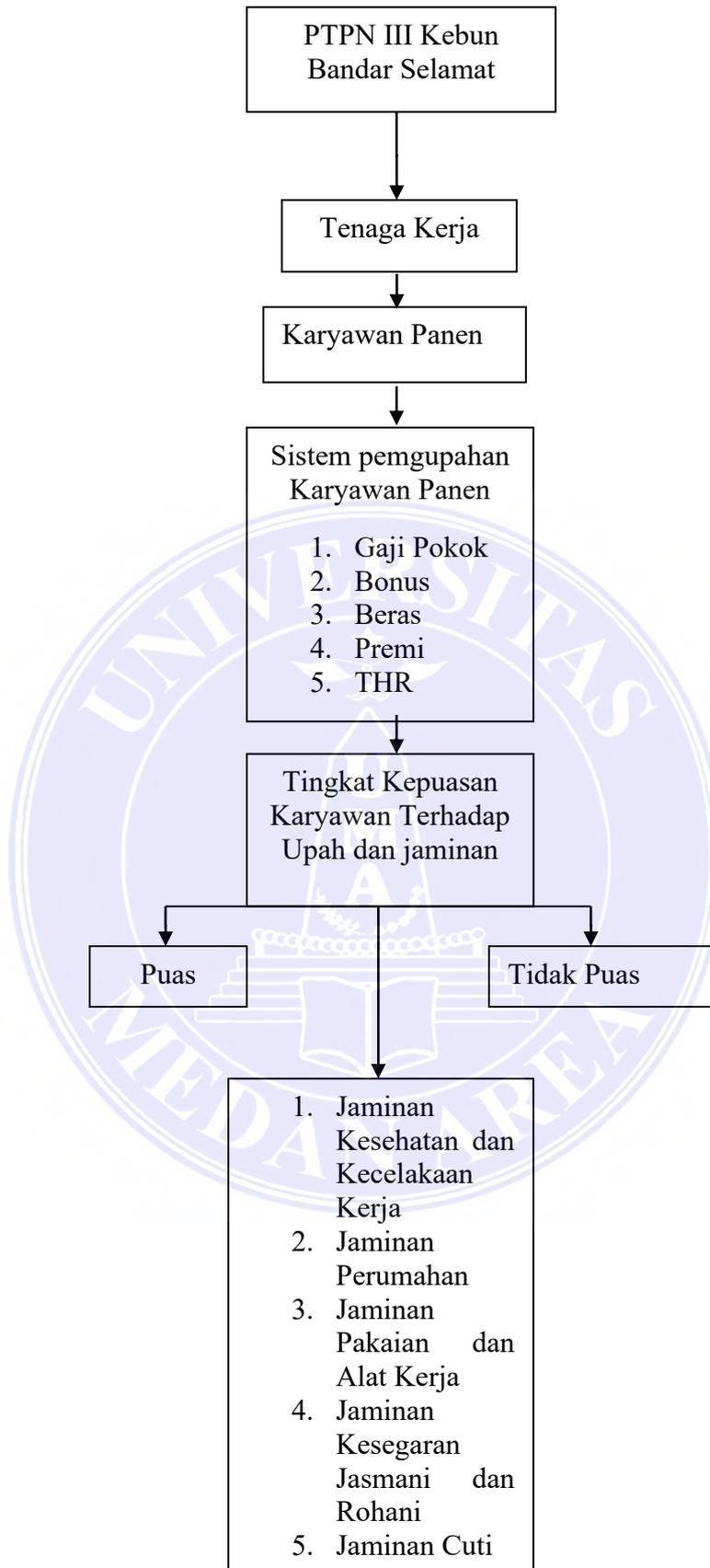
1.5. Kerangka Pemikiran

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan perkebunan tersebut dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula (Mangkunegara, 2007). Karyawan panen/pekerja adalah orang yang bekerja dan secara formal mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan dan menerima upah dari perusahaan.

Karyawan Panen mendapat Premi karena Loyalitas karyawan panen terhadap perusahaan yakni merupakan kinerja karyawan panen tersebut bekerja melebihi waktu kerja normal atau lembur, kerja saat hari libur, atau karena prestasi kerja dan hasil kinerja karyawan panen dalam bekerja. Karyawan Panen mendapat Premi karena Loyalitas karyawan panen terhadap perusahaan yakni merupakan kinerja karyawan panen tersebut bekerja melebihi waktu kerja normal atau lembur, kerja saat hari libur, atau karena prestasi kerja dan hasil kinerja karyawan panen dalam bekerja.

Upah yang diberikan kepada karyawan panen beserta lembur ataupun premi yang diperoleh karyawan panen selama bekerja. Besar upah yang diperoleh karyawan panen dari perusahaan harus memenuhi kebutuhan pokok para karyawan panen dan keluarganya. Kesejahteraan karyawan panen harus diperhatikan sehingga karyawan panen dapat bekerja dengan optimal seperti yang diharapkan oleh perusahaan.

Kepuasan karyawan panen terhadap sistem pengupahan yang ditetapkan oleh perusahaan dapat dilihat dari tingkat kesejahteraan karyawan panen dalam memenuhi kebutuhan pokok, hidup layak dan loyalitas karyawan panen terhadap perusahaan. Selain itu juga Karyawan panen Panen mendapatkan Gaji pokok, Bonus, Beras, Premi, dan THR untuk memenuhi kebutuhan setiap Karyawan panen. Karyawan Panen mendapat Premi karena Loyalitas karyawan panen terhadap perusahaan yakni merupakan kinerja karyawan panen tersebut bekerja melebihi waktu kerja normal atau lembur, kerja saat hari libur, atau karena prestasi kerja dan hasil kinerja karyawan panen dalam bekerja. Namun kenyataannya, Karyawan panen beranggapan bahwa sistem pemberian Premi ditujukan untuk Karyawan panen yang mempunyai kualitas hasil panen yang tinggi. Premi yang diperoleh karyawan panen bisa saja berbeda walaupun karyawan panen tersebut memiliki tingkat kehadiran yang sama. Karyawan panen yang baik dan tetap setia dalam menjalankan pekerjaannya. Sehingga dapat menguntungkan bagi kedua belah pihak antara perusahaan (peningkatan produksi) dan karyawan panen (peningkatan kesejahteraan). Tingkat kepuasan karyawan panen di perkebunan terhadap sistem pengupahan dan upah yang diterima juga dipengaruhi oleh jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja, jaminan perumahan, jaminan pakaian dan alat kerja, jaminan kesegaran jasmani, rohani serta jaminan cuti. Uraian diatas dapat dijabarkan secara sistematis dalam skema kerangka pemikiran berikut:



Gambar 2. Kerangka pemikiran

1.6. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis penelitian dalam penelitian ini adalah : Kayawan panen di Perkebunan Bandar Selamat sangat puas terhadap sistem pengupahan dan jaminan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Karyawan Tetap

Karyawan tetap merupakan salah satu karyawan yang terdapat di suatu perusahaan. Karyawan tetap memiliki beberapa definisi dan tugas-tugas yang dijalankannya yaitu tak ada batasan jangka waktu lamanya bekerja hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak dituangkan dalam “Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu”, perusahaan dapat mensyaratkan masa percobaan maksimal 3 bulan masa kerja dihitung sejak masa percobaan jika terjadi pemutusan hubungan kerja bukan karena pelanggaran berat atau karyawan mengundurkan diri maka karyawan tetap mendapatkan uang pensiun, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai UU yang berlaku.

Dalam perekonomian Indonesia komoditas kelapa sawit memegang peranan yang cukup strategis karena komoditas ini mempunyai prospek yang cerah sebagai sumber devisa. Di samping itu kelapa sawit merupakan bahan baku utama minyak goreng yang banyak dipakai di seluruh dunia, sehingga secara terus-menerus mampu pula menciptakan kesempatan kerja yang luas dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat (Rizsa, 1995).

Banyak faktor yang dapat dijadikan penentu dalam membentuk kadar dan kualitas SDM. Dalam hal ini faktor yang paling utama adalah pendidikan, karena dengan pendidikan seseorang dapat memanusiaikan dirinya sendiri dan pendekatan melalui sumber daya ini juga lebih menekankan pada penggunaan tenaga kerja manusia yang berlebihan sebagai kekuatan pembangunan atau *labour intensivedan*

menghindari terusirnya tenaga kerja akibat penggunaan teknologi yang belum mampu digunakan secara efisien (Soemartojo, 1993).

Peningkatan kualitas pekerja yang tercermin atas tingkat pendidikan rata-rata yang semakin membaik, memberi dampak positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Begitu pula dalam upaya peningkatan keterampilan dan pelatihan tenaga kerja yang disertai penerapan teknologi yang sesuai, berdampak pula terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja (Subri, 2002).

2.1.1 Karyawan Panen

Karyawan Panen adalah mereka yang bekerja dan secara formal mempunyai hubungan kerja sah dengan perusahaan dan menerima upah dari perusahaan. Karyawan Sampel/panen adalah Karyawan yang bekerja di PTPN III Kebun Bandar Selamat kecamatan Aek Songsongan Kabupaten Asahan Provinsi Sumatera Utara. Setiap karyawan panen mendapatkan masing-masing 4 ha untuk memanen kelapa sawit dalam waktu 1 hari. Setiap jarak lokasi untuk masing-masing pemanen jaraknya berbeda-beda tergantung ancak, TM dan blok berapa yang telah ditentukan.

2.1.2 Karyawan Tanaman

Karyawan yang bertanggung jawab atas budidaya tanaman perkebunan mulai dari pembibitan, penanaman, pemeliharaan, pemanenan hingga pascapanen. Karyawan tanaman merupakan karyawan yang paling banyak dibutuhkan di setiap bagian pembudidayaan tanaman perkebunan.

2.1.3 Karyawan Teknik

Karyawan yang bertanggung jawab atas setiap kegiatan operasional kebutuhan di perkebunan berupa alat-alat pertanian yang dipergunakan dan

fasilitas-fasilitas perumahan karyawan seperti listrik, air, infrastruktur, dan lain-lain.

2.1.4 Karyawan Rumah Tangga

Karyawan yang bertugas membantu segala urusan rumah tangga pimpinan karyawan, seperti kegiatan rumah tangga pada umumnya yaitu memasak, membersihkan rumah, terutama menjaga kebersihan rumah pimpinan karyawan, dan sebagainya.

2.1.5 Karyawan Keamanan

Karyawan yang bertugas dalam menjaga keamanan perkebunan serta areal sekitar perkebunan. Seperti berjaga malam disekitar kebun agar tidak terjadi pencurian hasil perkebunan serta menjaga keamanan di sekitar perumahan karyawan-karyawan.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengupahan

Upah merupakan rangsangan penting bagi para karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini tidaklah berarti bahwa tingkat upahlah yang merupakan pendorong utama, tingkat upah hanya merupakan dorongan utama hingga pada tarif dimana upah itu belum mencukupi kebutuhan hidup para karyawan sepantasnya. Upah sebenarnya merupakan salah satu syarat perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan karyawan atau karyawan serta pemerintah (Hutabarat, 2006).

Jadi nilai suatu barang adalah nilai dari jasa karyawan atau dari jumlah waktu kerja yang dipergunakan untuk memproduksi barang tersebut. Implikasi padangan yang demikian adalah :

1. Harga barang berbeda menurut jumlah jasa karyawan yang dialokasikan untuk seluruh proses produksi barang tersebut.
2. Jumlah jasa kerja yang dikorbankan untuk memproduksi sesuatu jenis barang adalah kira-kira sama.
3. Seluruh pendapatan nasional diciptakan oleh karyawan, jadi dengan demikian hanya karyawan/pekerja yang berhak memperoleh seluruh pendapatan nasional tersebut.

Beberapa faktor penting yang mempengaruhi besarnya upah yang diterima oleh para karyawan, yaitu (Hutabarat 2006):

1. Penawaran dan permintaan karyawan
2. Organisasi karyawan

2.2.2 Pendapatan

Pendapatan nominal adalah pendapatan yang diukur dalam unit moneter per periode waktu, berapa banyak rupiah per minggu, per bulan atau per tahun. Pendapatan riil adalah daya beli pendapatan uangnya, ini adalah kuantitas barang dan jasa yang dapat dibeli dengan pendapatan nominal. Jika harga nominal tetap konstan, setiap perubahan pendapatan nominal akan menyebabkan perubahan yang sesuai dengan pendapatan riilnya (Wasana dan Kirbrandoko, 1995).

2.2.3 Upah

Kondisi pengupahan di Indonesia selama ini boleh dikatakan tidak mengalami perubahan yang signifikan terhadap perubahan nasib karyawan menjadi lebih baik. Pada sisi kebijakan, perubahan pengupahan selama puluhan tahun tidak mampu mendongkrak kesejahteraan karyawan menjadi lebih tinggi

dibandingkan masa-masa ketika regulasi kebijakan perkaryawanan belum menjadi prioritas pemerintah. Malah yang terjadi saat ini, sistem pengupahan yang dibangun pemerintah bersifat mengisap dan tidak bertujuan sesuai dengan kepentingan karyawan dalam memperbaiki kondisi karyawan, namun lebih pada kepentingan pengusaha ataupun investasi secara umum (Hutabarat, 2006).

Upah merupakan rangsangan penting bagi para karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini tidaklah berarti bahwa tingkat upahlah yang merupakan pendorong utama, tingkat upah hanya merupakan dorongan utama hingga pada tarif dimana upah itu belum mencukupi kebutuhan hidup para karyawan sepantasnya. Upah sebenarnya merupakan salah satu syarat perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan karyawan atau karyawan serta pemerintah (Hutabarat, 2006).

Jadi nilai suatu barang adalah nilai dari jasa karyawan atau dari jumlah waktu kerja yang dipergunakan untuk memproduksi barang tersebut. Implikasi padangan yang demikian adalah :

1. Harga barang berbeda menurut jumlah jasa karyawan yang dialokasikan untuk seluruh proses produksi barang tersebut.
2. Jumlah jasa kerja yang dikorbankan untuk memproduksi sesuatu jenis barang adalah kira-kira sama.
3. Seluruh pendapatan nasional diciptakan oleh karyawan, jadi dengan demikian hanya karyawan/pekerja yang berhak memperoleh seluruh pendapatan nasional tersebut.

Beberapa faktor penting yang mempengaruhi besarnya upah yang diterima oleh para karyawan, yaitu (Hutabarat. 2006):

1. Penawaran dan permintaan karyawan
2. Organisasi karyawan
3. Kemampuan untuk membayar
4. Produktivitas
5. Biaya hidup
6. Peraturan pemerintah

Hubungan kerja antara majikan sebagai pemberi kerja dan pekerja sebagai penerima kerja dipengaruhi oleh perkembangan dan perubahan sosial, ekonomi dan cara pengelolaan usaha. Ketidakserasian di dalam hubungan kerja antara majikan dan pekerja banyak disebabkan oleh tidak puasny pekerja terhadap sistem pengupahan yang ada. Untuk menyelesaikannya perlu ada kerja sama antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah agar dapat tercipta iklim yang sehat dan dihayati oleh semua pihak.

Dalam situasi penawaran tenaga kerja lebih besar daripada lowongan kerja yang tersedia, maka hanya tenaga kerja yang memiliki keterampilan yang punya kesempatan untuk masuk ke dalam pasar tenaga kerja. Dengan demikian keterampilan pekerja dapat memperoleh upah yang cukup untuk membiayai kebutuhan hidupnya, pekerja tidak hanya harus sekedar terampil tetapi juga harus dapat mencapai tingkat produktivitas yang tinggi agar tingkat upah dapat dinaikkan.

Upah adalah segala macam pembayaran yang timbul dari kontrak kerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan denominasinya. Upah menunjukkan penghasilan yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya. Upah dapat diberikan baik dalam bentuk tunai atau natura, atau

dalam bentuk tunai natura. Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan. Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tingkat fungsi upah, yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang dan menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.

2.2.4 Gaji

Gaji merupakan pembayaran atas jasa manajerial, administratif dan jasa-jasa yang sama. Tarif gaji biasanya diekspresikan dalam periode bulanan. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang mempunyai ikatan kerja kuat secara berkala berdasarkan ketentuan yang berlaku di suatu perusahaan dan sifatnya tetap.

Penghasilan yang di terima karyawan digolongkan ke dalam empat bentuk yaitu upah atau gaji, tunjangan dalam bentuk natura (seperti beras, gula dan pakaian), *fringe benefits* (dalam bentuk dana yang disisihkan pengusaha untuk pensiun, asuransi kesehatan, kendaraan dinas, makan siang) dan kondisi lingkungan kerja. Sistem penggajian di Indonesia pada umumnya mempergunakan gaji pokok yang didasarkan pada kepangkatan dan masa kerja. Pangkat seseorang umumnya didasarkan pada tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Dengan kata lain, penentuan gaji pokok pada umumnya didasarkan pada prinsip-prinsip teori *human capital*, yaitu bahwa upah atau gaji seseorang diberikan sebanding dengan tingkat pendidikan dan latihan yang dicapainya. Di samping gaji pokok, pekerja menerima juga berbagai macam tunjangan, masing-masing sebagai persentase dari gaji pokok atau jumlah tertentu seperti tunjangan jabatan, tunjangan keluarga dan lain-lain. Jumlah gaji dan tunjangan-tunjangan tersebut dinamakan gaji kotor. Gaji

bersih yang diterima adalah gaji kotor yang dikurangi potongan-potongan seperti potongan untuk dana pensiun, asuransi kesehatan dan lain sebagainya.

Gaji terdiri dari gaji pokok ditambah tunjangan tetap sedangkan tunjangan sosial terdiri dari tunjangan air dan listrik. Selain tingkat golongan pekerja, yang membedakan pendapatan karyawan pendodos adalah adanya tambahan uang dari insentif atau premi yang diberikan kepada karyawan pendodos karena telah bekerja melampaui target dan waktu yang telah ditentukan (Ghani, 2003). Gaji adalah pendapatan dasar yang diberikan pengusaha kepada pekerja berdasarkan pangkat dan golongannya. Ketentuan minimal besarnya gaji ditentukan oleh sebuah komisi yang diketuai oleh gubernur dan anggota diambil dari kelompok yang mewakili pekerja, pengusaha, dewan pakar dan unsur Disnaker. Besarnya nilai upah disebut upah minimum provinsi (UMP), yang disusun berdasarkan standar kebutuhan hidup minimum (KHM), indeks harga konsumen (IHK), kemampuan perusahaan dan kondisi pasaran tenaga kerja. Upah untuk sektor perkebunan dalam UMSK (Upah Minimum Sektoral Kabupaten) (Ghani, 2003).

Ada beberapa sistem pengupahan karyawan yang dilakukan perusahaan perkebunan untuk menciptakan keadilan dalam menghargai hasil kerja karyawannya demi kemajuan perusahaan perkebunan. Adapun sistem penggajian yang digunakan adalah:

1. Memberikan gaji tetap secara berjenjang menurut golongan.
2. Memberikan sistem premi selain gaji tetap.
3. Memberikan sistem bonus dari keuntungan perusahaan setiap akhir tahun.

4. Sistem penggajian juga dapat ditambah dengan tunjangan lain antara lain: uang lembur, perawatan kesehatan dan pengobatan, jamsostek, uang pensiun, bantuan perumahan, catu beras dan hak cuti (Simanjuntak, 2007).

Agar karyawan dan pekerja yang menerima gaji atau upah merasa puas, maka perlu diperhatikan prinsip-prinsip pemberian gaji dan upah sebagai berikut :

1. Gaji atau upah yang diberikan harus cukup untuk hidup karyawan dan keluarganya. Dengan kata lain, besarnya gaji dan upah harus memenuhi kebutuhan pokok minimum.
2. Pemberian gaji atau upah harus adil, artinya besar kecilnya upah tergantung pada berat ringannya kewajiban tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan yang bersangkutan. Karyawan yang pekerjaannya sulit, tanggung jawabnya berat, harus diberi gaji atau upah yang lebih banyak dari pada karyawan lain yang kewajiban dan tanggung jawabnya lebih ringan. Salah satu cara untuk menyusun skala gaji atau upah yang adil adalah dengan membuat klasifikasi atau pengelolaan jabatan.
3. Gaji atau upah harus diberikan tepat pada waktunya. Gaji atau upah yang terlambat diberikan dapat mengakibatkan kemarahan dan rasa tidak puas karyawan, yang pada gilirannya akan dapat mengurangi produktivitas karyawan.
4. Besar kecilnya gaji atau upah harus mengikuti perkembangan harga pasar. Hal ini perlu diperhatikan, karena yang penting bagi karyawan bukan banyaknya uang yang diterima, tetapi berapa banyak barang dan jasa yang dapat diperoleh dengan gaji atau upah tersebut. Jadi yang penting adalah gaji atau upah riil bukan gaji atau upah nominal.

5. Sistem pembayaran gaji atau upah harus mudah dipahami dan dilaksanakan, sehingga pembayaran dapat dilakukan dalam waktu yang relatif singkat.
6. Perbedaan dalam tingkat gaji atau upah harus didasarkan atas evaluasi jabatan yang objektif
7. Struktur gaji atau upah harus ditinjau kembali dan kemungkinan harus diperbaiki apabila kondisi berubah (Moekijat, 1992).

2.3. Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan merupakan kerangka pengelolaan perihal bagaimana upah diatur dan ditetapkan. Sistem upah di Indonesia pada umumnya didasarkan pada 3 fungsi yaitu:

1. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarga
2. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang
3. Menyediakan insentif untuk mendorong meningkatkan produktivitas kerja.

Dalam sistem pengupahan di perkebunan terdiri atas beberapa komponen, yakni: Gaji pokok: tunjangan perumahan, catu terutama beras, premi, lembur, dan tunjangan pendidikan anak. Tujuh komponen upah tersebut tersebut berlaku baik perkebunan swasta Penanam Modal Asing (PMA) dan Penanam Modal Dalam Negeri (PMDN), maupun Perkebunan Milik Negara (PTPN). Namun kenyataannya hanya sedikit perusahaan perkebunan yang memberikan seluruh komponen tersebut, bahkan masih banyak perkebunan yang hanya memberikan upah pokok atau upah minimum tanpa memberikan komponen lainnya (Anonimus, 2011).

Dari sisi politis, keberadaan upah karyawan memiliki arti paling penting sebagai pembangunan hubungan industrial yang harmonis. Ketika upah karyawan

semakin meningkat, kesenjangan antara manajemen dan karyawan semakin tipis, sehingga semakin kecil pula alasan karyawan untuk melakukan konflik industrial atas dasar persoalan pengupahan. Artinya, jika persoalan upah dapat ditangani dengan baik, dapat dikatakan separuh persoalan karyawan telah dapat diselesaikan dengan baik, sementara persoalan lain tidak cukup kuat mengobarkan konflik industrial (Sudjana, 2002).

2.4 Kepuasan

Menurut teori Abraham Maslow, kebutuhan dan kepuasan pekerja/karyawan identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis. Yaitu berupa materil dan non materil. Dasar teori ini adalah bahwa manusia merupakan mahluk yang keinginannya tak terbatas atau tanpa henti, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang (Umar, 1998).

Kepuasan merupakan keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap karyawan terhadap pekerjaannya, sikap positif bila puas atau sikap negatif bila tidak puas. Kepuasan pada karyawan yaitu berupa jaminan-jaminan yang diterimanya yaitu:

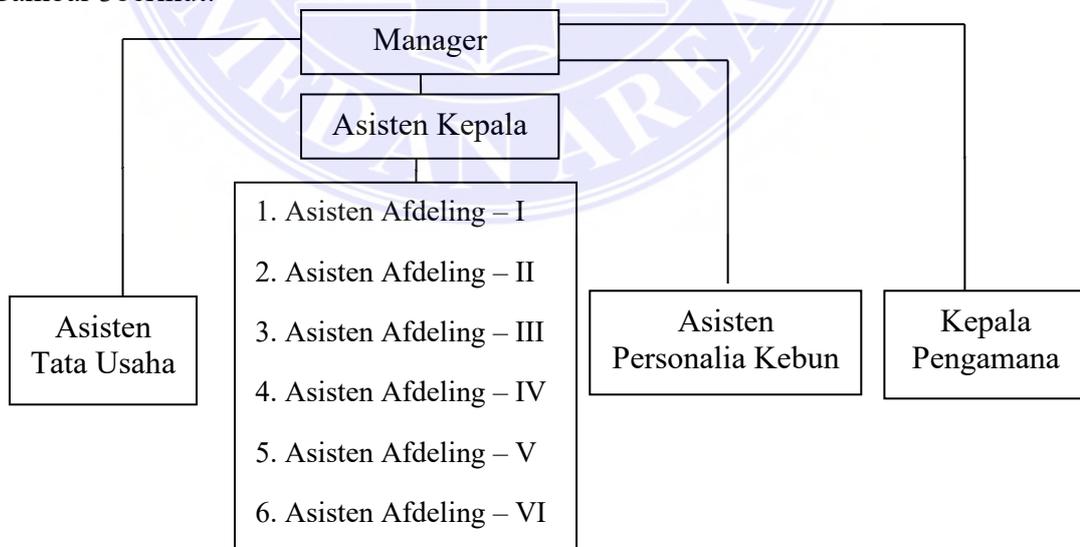
1. Jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja
2. Jaminan perumahan
3. Jaminan pakaian dan alat kerja
4. Jaminan kesegaran jasmani dan rohani
5. Jaminan cuti

Jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja merupakan jaminan yang diberikan oleh pihak PTPN III Bandar Selamat berupa tanggungan biaya rumah

sakit untuk seluruh anggota keluarga sampai batas anak ketiga dari karyawan tersebut. Jaminan perumahan merupakan jaminan yang diberikan oleh pihak PTPN III Bandar Selamat berupa rumah yang terdiri atas 2 kamar dan 1 kamar mandi.

Jaminan pakaian dan alat kerja merupakan jaminan yang diberikan oleh pihak PTPN III Bandar Selamat berupa pakaian kerja dan alat-alat pendukung kerja. Jaminan kesegaran jasmani dan rohani kerja merupakan jaminan yang diberikan oleh pihak PTPN III Bandar Selamat berupa fasilitas olahraga seperti lapangan voli, lapangan sepak bola, lapangan bulu tangkis dan rumah ibadah. Jaminan cuti merupakan jaminan yang diberikan oleh pihak PTPN III Bandar Selamat berupa cuti selama 2 hari/bulan.

Pengertian Struktur Organisasi yaitu suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan diinginkan. Susunan Struktur Organisasi PTPN III Bandar Selamat disajikan pada Gambar 3 berikut:



Gambar 3. Struktur organisasi PTPN III Bandar Selamat

2.5 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang digunakan sebagai rujukan ilmiah dari penelitian ini dan akan dibahas hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut. Salah satunya yaitu penelitian yang dilakukan Nasir, N (2008), dengan judul Analisa Pengaruh Tingkat Upah, Masa Kerja, Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui seberapa besar pengaruh tingkat upah, masa kerja, dan usia terhadap produktivitas tenaga kerja, mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh diantara 3 variabel bebas diatas terhadap produktivitas tenaga kerja. Hasil dari penelitian ini yaitu tingkat upah, masa kerja, dan usia mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja, berdasarkan nilai koefisien beta dan t hitung di dapatkan bahwa variabel yang dominan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja adalah tingkat upah, karena upah memiliki nilai t hitung dan koefisien beta yang paling tinggi.

Selain itu, kepuasan kerja juga diteliti juga oleh Soedjono (2005) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi pada terminal penumpang umum di Surabaya, Untuk mengkaji pengaruh kinerja organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada terminal penumpang umum di Surabaya, Untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada terminal penumpang umum di Surabaya, Untuk mengkaji pengaruh tidak langsung budaya organisasi melalui kinerja organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada terminal penumpang umum di Surabaya.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: Budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi, Kinerja organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan, Budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan, Budaya organisasi melalui kinerja organisasi, tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, kepuasan kerja juga diteliti oleh M. Rian Ramadhan Batubara (2013) dengan judul Analisis Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Tingkat Upah Yang Diterima Di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Balimbingan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sistem pengupahan karyawan, jaminan yang diterima karyawan serta untuk menganalisis tingkat kepuasan karyawan perkebunan terhadap sistem pengupahan di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Balimbingan. Metode penelitian yang digunakan dengan metode Likert. Sistem pengupahan karyawan perkebunan di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Balimbingan telah sesuai dengan perjanjian kerja bersama yang telah disepakati antara perusahaan dengan serikat pekerja perkebunan di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Balimbingan. Jaminan yang diterima karyawan perkebunan di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Balimbingan sudah terpenuhi oleh pihak perusahaan kepada karyawan perkebunan di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Balimbingan.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Changgriawan (2017) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way

Production. Pengambilan sample menggunakan convenience sampling sehingga didapatkan jumlah responden sebanyak 109 orang. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan disertai uji F (simultan) dan uji t (parsial). Proses pengolahan data menggunakan SPSS 21.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ginoka dkk. (2014) Telah melakukan penelitian yang berjudul *Job Satisfaction And Job Performance Among Factory Employees In Apparel Sector*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji kepuasan kerja pada kinerja pekerjaan pabrik karyawan di sektor pakaian besar Sri Lanka untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pabrik di 17 pakaian perusahaan yang terletak di zona perdagangan bebas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian mengenai kepuasan tenaga kerja juga diteliti oleh Fisher (2003), dengan judul *Why do lay people believe that satisfaction and performance are correlated? Possible sources of a commonsense theory*. Penelitian ini bertujuan mengetahui korelasi antara kepuasan kerja dan pekerjaan kinerja. Penelitian ini pertama kali mendokumentasikan kekuatan dan meluasnya keyakinan dalam beberapa versi pekerja yang bahagia dan produktif. Individu merasa lebih puas daripada biasanya ketika mereka percaya bahwa mereka puas tampil lebih baik dari biasanya untuk mereka, hubungan ini dapat menjadi dasar untuk kepercayaan awam yang kuat yang dilakukan oleh pekerja yang puas lebih baik.

Penelitian mengenai kepuasan tenaga kerja juga diteliti oleh Muhammad Ali Shaikh (2012), dengan judul *Facets Of Job Satisfaction and Its Association with Performance*. Penelitian ini dilakukan untuk menyelidiki hubungan kepuasan kerja secara keseluruhan dengan tugas dan kinerja kontekstual serta faktor-faktor JDI (Job Deskriptif Indeks). Staf sektor perbankan dan manajer adalah peserta penelitian, di mana tanggapan dianalisis dan diproses. Studi ini menemukan bahwa di antara karyawan bank, berbagai faktor JDI, pekerjaan, rekan kerja, pengawasan, Bayaran dan promosi adalah signifikan dan memiliki dampak kuat pada tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan. Tugas dan kinerja kontekstual ditemukan sebagai prediktor yang lemah dari kepuasan kerja, di mana kepuasan kerja secara keseluruhan relatif kurang terpengaruh oleh hal ini.

Penelitian mengenai kepuasan dengan pelatihan diteliti oleh Steven W. Schmidt (2007), dengan judul *The Relationship Between Satisfaction with Workplace Training and Overall Job Satisfaction*. Penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah ada hubungan antara kepuasan dengan pelatihan kerja dan kepuasan kerja secara keseluruhan. Studi ini menemukan korelasi yang tinggi antara kepuasan pelatihan kerja dan kepuasan kerja secara keseluruhan di antara karyawan dalam posisi kontak pelanggan. Peluang pelatihan dan pengembangan sangat penting dalam keputusan mengenai pilihan karir karyawan. Meskipun penting, banyak studi penelitian tentang kepuasan kerja tidak membahas kepuasan dengan pelatihan di tempat kerja sebagai elemen dari kepuasan kerja secara keseluruhan, dan banyak instrumen survei kepuasan kerja tidak termasuk komponen "kepuasan dengan pelatihan di tempat kerja".

Penelitian mengenai kepuasan dengan pelatihateliti oleh Habib Ahmad (2010), dengan judul *Relationship Between Job Satisfaction, Job Performance Attitude Towards Work and Organizational Cpmmitment*. Banyak upaya dilakukan untuk menemukan faktor penentu kepuasan kerja dan hubungannya dengan variabel lain, tetapi sebagian besar penelitian dilakukan di barat. Makalah ini menggunakan data survei yang dikumpulkan dari 310 karyawan dari 15 biro iklan Islamabad (Pakistan) untuk menguji saling ketergantungan kepuasan kerja dan kinerja kerja, pengaruh komitmen organisasi dan sikap terhadap pekerjaan pada kepuasan kerja dan dampak dari komitmen organisasi dan sikap terhadap kerja pada kinerja. Meskipun pertama dari jenisnya di Pakistan, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Salah satu batasannya adalah bahwa hanya satu kota di negara ini yang dipilih untuk penelitian karena keterbatasan waktu yang mungkin tidak mewakili populasi yang baik secara keseluruhan. Diperlukan studi lebih lanjut di kota-kota lain untuk mengonfirmasi hasilnya.

Penelitian mengenai kepuasan dengan pelatihan diteliti oleh Rita Andini (2010), dengan judul Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Faktor-faktor yang dianalisis adalah kepuasan gaji, kepuasankerja dan komitmen organisasional. Sampel penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan kepuasan gaji berpengaruh negative terhadap *turnover intention*, kepuasankerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, kepuasankerja berpengaruh negative terhadap *turnover intention* dan komitmen organisasional berpengaruh negative terhadap

turnover intention. Hasil penelitian diatas, kemudiandapat dikembangkan menjadi sebuah strategi yang dapat meningkatkan komitmen organisasional dan menurunkan *turnoverintention*. Pihak manajemen hendaknya memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional dan *turnover intention*.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penentuan daerah penelitian dilakukan secara *purposive* (sengaja) yaitu di PTPN III Bandar Selamat Kecamatan Aek Songsongan Kabupaten Asahan Provinsi Sumatera Utara pada bulan Juli-Agustus 2019. Lokasi penelitian ini terpilih di PTPN III Kebun Bandar Selamat Kecamatan Aek Songsongan Kabupaten Asahan dengan dasar pertimbangan karena PTPN III Kebun Bandar Selamat memiliki sistem pengupahan dan jaminan yang terdiri dari pemberian gaji pokok, upah tunjangan, sistem upah dan jaminan lainnya. Bandar Selamat merupakan salah satu unit kebun di PTPN III yang memiliki luas lahan 3.651,40 ha. Setiap karyawan panen mendapatkan masing-masing 4 ha untuk memanen kelapa sawit dalam waktu 1 hari. Setiap jarak lokasi untuk masing-masing pemanen jaraknya berbeda-beda tergantung ancak, TM dan blok berapa yang telah ditentukan. Penentuan daerah penelitian berdasarkan pra survey yang dilakukan oleh peneliti dan peneliti juga pernah melakukan PKL pada tanggal 06 agustus 2018 sampai 06 september 2018 di lokasi tersebut, sehingga peneliti telah melihat langsung kinerja karyawan panen yang bekerja di PTPN III Bandar Selamat cukup bagus dan juga berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu seperti pertimbangan faktor waktu, biaya dan jangkauan peneliti.

3.2. Metode Penentuan Sampel

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penentuan sampel yang dilakukan secara *proportional random sampling* yaitu berdasarkan karyawan panen di setiap divisi perkebunan dan setiap Karyawan panen memiliki

kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel didaerah penelitian dan juga supaya sampel terwakili dari semua populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan panen PTPN III Kebun Bandar Selamat yang berada di Kabupaten Asahan dengan jumlah karyawan panen 189 orang berjenis kelamin laki-laki.

Menurut Arikunto (2002) untuk menentukan besarnya sampel apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi. Jika subjeknya lebih besar dapat diambil antara 20-25 %.

Rumus yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah :

$$n = 20\% \times N$$

$$n = 0,2 \times 189 = 37 \text{ sampel}$$

Keterangan :

n = besar sampel

N = besar populasi

Adapun Setiap Divisi Karyawan panen yang Jumlah setiap Divisi dari Populasi untuk dijadikan Sampel dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2 Sampel Pada Penelitian

Afdeling	Populasi	Besar sampel(n) dan sampel karyawan	Jumlah sampel
I	30	0,2 x 30	6
II	33	0,2 x 33	7
III	31	0,2 x 31	6
IV	31	0,2 x 31	6
V	32	0,2 x 32	6
VI	32	0,2 x 32	6
TOTAL	189		37

Sumber : PTPN III Kebun Bandar Selamat 2018

3.3. Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan cara wawancara dengan para karyawan panen yang menjadi sampel dengan menggunakan kuesioner yang telah dipersiapkan terlebih dahulu. Sedangkan data sekunder dari kantor PTPN III Bandar Selamat Sumatera Utara dan kantor PTPN III Bandar Selamat.

3.4. Metode Analisis Data

Semua data yang diperoleh dari lapangan ditabulasi sesuai dengan kebutuhan. Kemudian dianalisis secara deskriptif dengan menjumlahkan dan menskor data yang diperoleh. Untuk identifikasi masalah 1 dan 2 dianalisis secara deskriptif dengan mengamati dan mengumpulkan data di perkebunan PTPN III Bandar Selamat. Untuk identifikasi masalah 3 dianalisis secara menskoring dengan menggunakan metode deskriptif dimana dalam pengambilan kesimpulan digunakan metode Likert. Dimana Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala social.

Dalam penelitian ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata - kata sebagai berikut :

- Skor 1. Sangat Tidak Puas
- Skor 2. Tidak Puas
- Skor 3. Cukup Puas
- Skor 4. Puas
- Skor 5. Sangat Puas

Tabel 3. Parameter Tingkat Kepuasan Karyawan Panen di PTPN III Kebun Bandar Selamat

No	Indikator	Kriteria	Skor
1	Pemberian Gaji Pokok	Sangat Tidak Puas	1
		Tidak Puas	2
		Cukup Puas	3
		Puas	4
		Sangat puas	5
2	Pemberian Beras	Sangat Tidak Puas	1
		Tidak Puas	2
		Cukup Puas	3
		Puas	4
		Sangat puas	5
3	Pemberian Tunjangan	Sangat Tidak Puas	1
		Tidak Puas	2
		Cukup Puas	3
		Puas	4
		Sangat Puas	5
4	Pemberian Premi	Sangat Tidak Puas	1
		Tidak Puas	2
		Cukup Puas	3
		Puas	4
		Sangat Puas	5
5	Jaminan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja	Sangat Tidak Puas	1
		Tidak Puas	2
		Cukup Puas	3
		Puas	4
		Sangat Puas	5
6	Jaminan Perumahan	Sangat Tidak Puas	1
		Tidak Puas	2
		Cukup Puas	3
		Puas	4
		Sangat Puas	5
7	Jaminan Pakaiandan Alat Kerja	Sangat Tidak Puas	1
		Tidak Puas	2
		Cukup Puas	3
		Puas	4
		Sangat Puas	5
8	Jaminan Kesegaran Jasmanidan Rohani	Sangat Tidak Puas	1
		Tidak Puas	2
		cukup Puas	3
		Puas	4
		Sangat Puas	5
9	Jaminan Cuti	Sangat Tidak Puas	1
		Tidak Puas	2
		Cukup Puas	3
		Puas	4
		Cukup Puas	5

Sumber : PTPN III Kebun Bandar Selamat 2018

Setelah pemberian skor atas masing-masing indikator variable penelitian selanjutnya dilakukan penentuan rentang skala (RS) yang menurut Amrin Pintubatu (2015) dalam Umar (2005 : 226) dapat dihitung dengan rumus ,

Setelah pemberian skor atas masing-masing indikator variable penelitian, selanjutnya dilakukan penentuan rentang skala (RS) yang menurut Amrin Pintubatu (2015) dalam Umar (2005 : 226) dapat dihitung dengan rumus :

$$RS = n(m - 1)/m$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban tiap item

sehingga :

$$RS = 37(5 - 1)/5$$
$$= 29,6$$

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1-5, metode dari penelitian ini menggunakan rentang skala, dikarenakan jumlah sampel yang di uji berjumlah 37 orang maka skala ini dikategorikan terendah pada nilai 1×37 dan kategori nilai tertinggi 5×37 untuk itu, skala ini dikategorikan pengklasifikasiannya pada variabel kepuasan kerja dan dapat dilihat dari table dibawah ini - Nilai tertinggi 37 (jumlah sampel penelitian) $\times 5 = 185$ - Nilai terendah 37 (jumlah sampel penelitian) $\times 1 = 37$ Lalu kelas interval sebesar $((185-37)/5) = 29,6$ maka penulis menentukan kriterianya sebagai berikut:

Tabel 4. Rentang Skala

Variabel	Rentang Penilaian	Klasifikasi
Tingkat Kepuasan	37-66,6	Sangat Tidak Puas
	66,6-96,2	Tidak Puas
	96,2-125,8	Cukup Puas
	125,8-155,4	Puas
	155,4- 185	Sangat Puas

Sumber: Umar 2015

Indeks kepuasan karyawan panen digunakan untuk melihat sejauh mana tingkat kepuasan karyawan panen terhadap sistem pengupahan dan jaminan. Menurut Rangkuti (2001), untuk menentukan rentang skala indeks kepuasan karyawan panen dibuat skala interval dengan rumus adalah sebagai berikut:

$$Rs = \frac{m - n}{b}$$

Keterangan : Rs = Rentang Skala n = Skor terendah

m = Skor Tertinggi

b = Jumlah skor

Dengan perhitungan rumus indeks tingkat kepuasan karyawan panen seperti diatas maka diperoleh range indeks tingkat kepuasan sebagai berikut :

$$Rs = \frac{185 - 37}{5} = 17$$

Sehingga untuk tingkat kepuasan dan jaminan karyawan panen diperoleh rentang skala indeks sebagai berikut :

Tabel 5. Rentang skala indeks tingkat kepuasan

Variabel Tingkat Kepuasan	Skor	Status
Tingkat kepuasan	10% - 27%	Sangat tidak puas
	28% - 45%	Tidak puas
	46% - 63%	Cukup puas
	64% - 81%	Puas
	82% - 100%	Sangat puas

Sumber: Rangkuti (2001)

3.5. Definisi Operasional Variabel

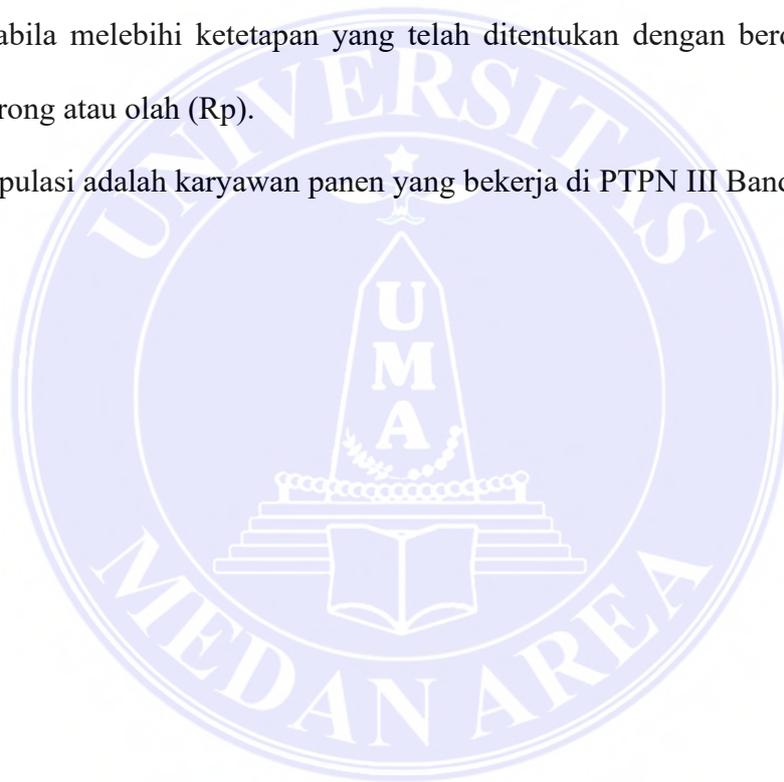
Defenisi Operasional adalah salah satu defenisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Nazir, 2005). Definisi dan batasan operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Karyawan Panen adalah mereka yang bekerja dan secara formal mempunyai hubungan kerja sah dengan perusahaan dan menerima upah dari perusahaan. Karyawan Sampel/panen adalah Karyawan yang bekerja di PTPN III Kebun Bandar Selamat kecamatan Aek Songsongan Kabupaten Asahan Provinsi Sumatera Utara.
2. Tingkat Upah adalah besarnya biaya yang dibayarkan kepada tenaga kerja atas satu bulan kerja yang berlaku pada setiap unit usaha tani tanpa membedakan jenis kelamin tenaga kerjanya (Rp).
3. Sistem pengupahan adalah besarnya imbalan berupa uang tunai rata-rata yang diterima pekerja per bulan dalam satu tahun, yang diukur dalam satuan rupiah (Rp).
4. Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk tunjangan tetap (Rp).
5. Dalam sistem pengupahan di perkebunan terdiri atas beberapa komponen, yakni: Gaji pokok: tunjangan perumahan, catu terutama beras, premi, lembur, dan tunjangan pendidikan anak. Tujuh komponen upah tersebut tersebut berlaku baik perkebunan swasta Penanam Modal Asing (PMA) dan Penanam Modal Dalam Negeri (PMDN), maupun Perkebunan Milik Negara

(PTPN).Namun kenyataannya hanya sedikit perusahaanperkebunan yang memberikan seluruh komponen tersebut, bahkan masih banyak perkebunan yang hanya memberikan upah pokok atau upah minimum tanpa memberikan komponen lainnya (Anonimus, 2011).

6. Tunjangan tetap adalah merupakan tunjangan yang memiliki sifat tetap (tidak berubah) atau diberikan terus menerus pada karyawan perusahaan tanpa melihat pada faktor lain yang mempengaruhinya, seperti kehadiran karyawan atau hal-hal lain nya. Salah satu jenis tunjangan tetap tersebut adalah tunjangan jabatan.
7. Kepuasan merupakan keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap karyawan terhadap pekerjaannya, sikap positif bila puas atau sikap negatif bila tidak puas.
8. Luas Lahan Perkebunan adalah seluas lahan yang hanya diusahakan secara efektif oleh perkebunan untuk pertanaman atau budidaya (Ha).
9. Sistem Pengupahan merupakan kerangka pengelolaan perihal bagaimana upah diatur dan ditetapkan.
10. Jaminan kesehatan dan keselamatan kerja adalah jaminan yang diterima karyawan panen selama aktif sebagai pekerja di perusahaan.
11. Jaminan Perumahan adalah jaminan rumah yang diberikan karyawan panen selama aktif sebagai pekerja di perusahaan.
12. Jaminan Pakaian dan Alat Kerja adalah jaminan pakaian dan alat kerja yang diberikan karyawan panen selama aktif sebagai pekerja di perusahaan.

13. Jaminan Kesegaran Jasmani dan Rohani adalah jaminan tentang tersedianya fasilitas olahraga dan rumah ibadah.
14. Jaminan Cuti adalah jaminan cuti yang diberikan perusahaan dalam ketentuan perusahaan.
15. Gaji merupakan pembayaran atas jasa manajerial, administratif dan jasa-jasa yang sama (Rp).
16. Premi merupakan sejumlah uang yang harus dibayarkan setiap/bulannya apabila melebihi ketetapan yang telah ditentukan dengan berdasarkan basis borong atau olah (Rp).
17. Populasi adalah karyawan panen yang bekerja di PTPN III Bandar Selamat



BAB IV

GAMBARAN UMUM DAERAH PENELITIAN

4.1.Deskripsi Umum Daerah Penelitian

4.1.1.Sejarah PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat

Kebun Bandar Selamat yang ada pada saat ini merupakan penggabungan Kebun Bandar Selamat dengan eks Kebun Bandar Pulau, yang penggabungannya terhitung mulai tanggal 01 Januari 1993, eks Kebun Bandar Pulau berasal dari Kebun milik Maskapai Belanda yaitu Rubber Maatchappij Belanda, sedangkan Kebun Bandar Selamat berasal dari milik RCMA (Rubber Culture Maatchappij Amsterdam).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 1958 tanggal 16 April 1958 dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 1959, seluruh perusahaan perkebunan milik Pemerintah Belanda di Nasionalkan dan atas dasar tersebut berdirilah Perusahaan Perkebunan Negara baru, Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 143 sampai dengan 151 tanggal 26 April 1961 Pemisahan Perusahaan Perkebunan Baru di ganti menjadi Perusahaan Perkebunan Negara Kesatuan Sumatera yang di kenal dengan nama PPN SUMUT I s/d PPN SUMUT IX.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 1963 PPN I s/d IX berubah menjadi Perusahaan Perkebunan Karet Negara II s/d VIII (PPN Karet II s/d VIII). Pada waktu itu Kebun Bandar Selamat adalah salah satu unit dari PPN VIII, sedangkan Kebun Bandar Pulau menjadi salah satu unit PPN Karet VII. Berdasarkan PP No.17 tahun 1969 tanggal 13 April 1969 di dirikan Perusahaan Negara yang di kenal dengan Perusahaan Perkebunan III s/d V (PNP III s/d V).

Pada Perkembangan selanjutnya berdasarkan PP No.9 tahun 1971 tanggal 29 Mei 1971, PNP III yang merupakan penggabungan antara PPN karet VII dan PPN karet VIII di alihkan menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Perkebunan III (PTP III). Dengan PP No.26 Tahun 1971 tanggal 29 Mei 1971 PNP IV di alihkan menjadi Perusahaan Perseroan PT.Perkebunan IV.Pada tahun 1996 berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1996 PTP III,IV,V dilebur menjadi PT.Perkebunan Nusantara III (PTPN III). Pada awalnya PTPN III terdiri dari 3 wilayah yaitu Inspektorat wilayah A,B dan E, Kebun Bandar Selamat berada di bawah Pengawasan Inspektorat wilayah B.

Dalam rangka mensukseskan program Transformasi Bisnis yang di menangkan oleh Menteri Negara BUMN, PTPN III kembali mengadakan restrukturisasi yaitu dari sistem Inspektorat di ubah menjadi sistem Distrik, PTPN III di bagi menjadi 8 Distrik sbb :

- Distrik Labuhan Batu I (DLAB – I)
- Distrik Labuhan Batu II (DLAB – II)
- Distrik Labuhan Batu III (DLAB – III)
- Distrik Asahan (DASAH)
- Distrik Simalungun (DSIMA)
- Distrik Deli Serdang – I (DESER – I)
- Distrik Deli Serdang – II (DESER – II)
- Distrik Tapanuli Selatan (DTAPS)

Dalam hal ini Kebun Bandar Selamat berada di bawah pengawasan Distrik Asahan (DASAH).

Pada awal berdirinya Kebun Bandar Selamat dan Kebun Bandar Pulau mengelola komoditi Karet, setelah kedua Kebun Tersebut berada di bawah PTP III di lakukan pengembangan komoditi yaitu komoditi kakao, akan tetapi setelah berada di bawah bendera PTPN-III, komoditi kakao di rasakan tidak lagi memberikan kontribusi laba yang memadai, maka pada tahun 2000 manajemen memutuskan untuk mengkonversi komoditi kakao dengan komoditi Kelapa Sawit hingga saat ini.

4.1.2.Lokasi dan Letak Geografis

Kebun Bandar Selamat berlokasi di Desa Perkebunan Bandar Selamat, Kecamatan Aek Song-songan, Kabupaten Asahan, Provinsi Sumatera Utara, jarak lokasi Kebun Bandar Selamat dari ibu kota propinsi Medan adalah 225 km dan jarak dengan kota kisanan sebagai ibu kota Kabupaten Asahan sekitar 70 km. Dengan ketinggian 68 Meter dari Permukaan Laut, Letak Geografis BT = $99^{\circ}. 32'. 30''$ dan LU = $02^{\circ}.40'. 08''$

Kebun Bandar Selamat termasuk kebun kelas C, dengan kelas Lahan Sedang (S2) dan jenis tanah Padsolik Merah Kuning (PMK) atau Ultisol, bertekstur Lempung Berpasir. Kebun Bandar Selamat menguasai areal HGU seluas 3.651,40 Ha terdiri dari 6 afdeling dengan komoditi tanaman kelapa sawit.

Jarak Tempuh dari Kantor Kebun Bandar Selamat Ke masing-masing afdeling adalah sbb :

- Dari Kantor Kebun Bandar Selamat Ke Afdeling –I berjarak 6 Km
- Dari Kantor Kebun Bandar Selamat Ke Afdeling –II berjarak 2.8 Km
- Dari Kantor Kebun Bandar Selamat Ke Afdeling –III berjarak 0.5 Km
- Dari Kantor Kebun Bandar Selamat Ke Afdeling –IV berjarak 7 Km

- Dari Kantor Kebun Bandar Selamat Ke Afdeling –V berjarak 5 Km
- Dari Kantor Kebun Bandar Selamat Ke Afdeling –VI berjarak 8 Km

4.1.3. Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi Perusahaan

Sesuai dengan Visi PT.Perkebunan Nusantara – III yaitu menjadi Perusahaan Agribisnis Kelas Dunia dengan Kinerja Prima dan Melaksanakan Tata Kelola Bisnis Terbaik.

2. Misi Perusahaan

- a) Mengembangkan Industri hilir berbasis perkebunan
- b) Menghasilkan produk berkualitas untuk pelanggan
- c) Memperlakukan karyawan sebagai aset strategi dan mengembangkannya secara optimal
- d) Berupaya menjadi perusahaan terpilih yang memberikan imbal hasil terbaik bagi para investor.
- e) Menjadikan perusahaan yang paling menarik untuk bermitra bisnis
- f) Memotifasi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam pengembangan komunitas
- g) Melaksanakan seluruh aktivitas perusahaan berwawasan lingkungan.

Tujuan perusahaan ini dapat di capai melalui program Transformasi Bisnis yang memiliki ciri-ciri perubahan mendasar atau fundamental, strategis dan pendekatan yang menyeluruh. Dan mengimplementasikan Strategic Initiative yaitu dengan melakukan perubahan mendasar, yang di dukung oleh hasil inovasi sehingga pada akhirnya mampu mendongkrak kinerja perusahaan secara signifikan dan berkelanjutan, *Strategic initiative* terdiri atas program CBHRM,

OPEX dan CRM. Selain Tujuan utama perusahaan, amanah pemerintah yang harus di emban perusahaan adalah Tri Darma Perkebunan yaitu : Menyediakan Lapangan Kerja, Menghasilkan Devisa Bagi Negara, Melaksanakan Kelestarian Lingkungan.

4.1.4 Operasional Tenaga Kerja

Data Kekuatan Tenaga Kerja PTPN III Kebun Bandar Selamat sampai dengan Bulan Desember 2018 adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Operasional Tenaga Kerja

No	Uraian	Pekerja	
		Laki-laki	Perempuan
1	Karyawan Pimpinan	11	-
2	Karyawan Pelaksanan	325	15
Jumlah		351	15

Sumber. PTPN III Kebun Bandar Selamat (2018)

Penggunaan operasional konsesi kebun PTPN III Kebun Bandar Selamat

dapat dilihat pada tabel 7 berikut :

Tabel 7 Operasional Konsesi Kebun

No	Uraian	Luas Area (Ha)
1	Tanaman Kelapa Sawit TM 2000	971,77
2	Tanaman Kelapa Sawit TM 2001	315,6
3	Tanaman Kelapa Sawit TM 2002	161,20
4	Tanaman Kelapa Sawit TM 2003	1.219,31
5	Tanaman Kelapa Sawit TM 2005	266,80
6	Tanaman Kelapa Sawit TM 2006	117,66
7	Tanaman Kelapa Sawit TM 2007	451,05
8	Tanaman Kelapa Sawit TM 2008	65,85
9	Tanaman Kelapa Sawit TM 2011	1,10
10	Kelapa Sawit Tanaman baru Ex Perumahan Karpim TM 2015	0,65
11	Area lain-lain	80,41
Jumlah		3.651,40

Sumber. PTPN III Kebun Bandar Selamat (2018)

4.2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah keseluruhan karakteristik yang akan mempengaruhi seseorang dalam melakukan suatu kegiatan yang menunjang kehidupannya kearah yang lebih baik. Karakteristik seseorang sangat mempengaruhi tindakan, pola pikir, serta wawasan yang dimilikinya. Karakteristik sosial ekonomi responden didaerah penelitian meliputi : Usia, Status pernikahan , jumlah pendapatan, jumlah tanggungan dan pendidikan.

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan panen PTPN III Kebun Bandar Selamat. Adapun jumlah responden yang diambil yaitu sebanyak 37 orang karyawan panen

Tabel 8. Karakteristik Usia Responden

Usia	Frequency	Percent
<35 tahun	17	45.9
36-45 tahun	15	40.5
>45 tahun	5	13.5
Total	37	100

Sumber: data primer 2019

Dari tabel diatas terlihat persentase usia responden yang menjadi subjek penelitian, dimana responden yang berusia dibawah 35 tahun berjumlah 17 orang (45,9%) kemudian responden yang berusia diantara 36-45 tahun berjumlah 15 orang (40,5%) dan responden yang berusia diatas 45 tahun berjumlah 5 orang (13,5%).

Tabel 9. Status Pernikahan Responden

Status	Frequency	Percent
Sudah Menikah	32	86.5
Belum Menikah	5	13.5
Total	37	100

Sumber: data primer 2019

Dari tabel diatas terlihat status responden yang menjadi subjek penelitian dimana responden yang sudah menikah berjumlah 32 orang (86,5%), dan responden yang belum menikah berjumlah 5 orang (13,5%).

Tabel 10 Jumlah Pendapatan Responden

Pendapatan	Frequency	Percent
<1,8 juta	18	48.6
1,8-2,5 juta	15	40.5
>2,5 juta	4	10.8
Total	37	100

Sumber: data primer 2019

Dari tabel diatas terlihat persentase jumlah pendapatan responden yang menjadi subjek penelitian, dimana responden yang berpenghasilan dibawah 1,8

juta 18 orang (48,6%) lalu responden yang berpenghasilan 1,8- 2,5 juta berjumlah 15 orang (40,5%) lalu responden yang berpenghasilan diatas 2,5 juta berjumlah 4 orang (10,8%).

Tabel 11 Jumlah Tanggungan Responden

Tanggungan	Frequency	Percent
< 2 orang	20	54.1
2-3 orang	13	35.1
> 3 orang	4	10.8
Total	37	100

Sumber: data primer 2019

Dari tabel diatas terlihat jumlah tanggungan responden yang menjadi subjek penelitian, dimana yang memiliki tanggungan dibawah 2 orang berjumlah 20 orang (54,1%), kemudian responden yang memiliki tanggungan 2-3 orang berjumlah 13 orang (35,1%), lalu responden yang memiliki tanggungan diatas 3 orang berjumlah 4 orang (10,8%).

Tabel 12 Karakteristik Pendidikan Responden

Pendidikan	Frequency	Percent
SMA	33	89.2
DIPLOMA	4	10.8
Total	37	100.00

Sumber: data primer 2019

Tabel diatas menunjukkan persentase pendidikan responden dimana mayoritas responden berpendidikan SMA yaitu 33 orang (89,2%) dan yang berpendidikan diploma berjumlah 4 orang (10,8%).

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maupun hasil pengujian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Dalam sistem pengupahan di perkebunan terdiri atas beberapa komponen, yakni: Gaji pokok: tunjangan perumahan, catu terutama beras, premi, lembur, dan tunjangan pendidikan anak. Sistem pengupahan pada karyawan panen di PTPN III Kebun Bandar Selamat, untuk variabel pemberian gaji pokok, untuk pernyataan kondisi gaji pokok yang diterima dari 37 responden sudah menjawab puas dan sangat puas, artinya keadaan gaji pokok yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan, kemudian untuk gaji pokok yang diterima karyawan panen seluruh mayoritas karyawan setuju bahwa gaji yang mereka terima sudah sesuai dengan standart dan kebutuhan mereka, para karyawan panen karyawan PTPN III merasa pemberian gaji pokok yang sesuai dengan pekerjaan mereka lakukan.
2. Pihak PTPN III Kebun Bandar Selamat sudah memberikan jaminan yang cukup baik dari para pekerjaanya, Pemberian jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, jaminan perumahan , jaminan pakaian dan alat kerja, jaminan kesegaran jasmani dan rohani serta jaminan cuti semuanya sudah dilaksanakan dengan sangat baik oleh PTPN III Kebun Bandar Selamat kepada para karyawan panen di PTPN III Kebun Bandar Selamat.
3. Tingkat kepuasan karyawan panen di perkebunan terhadap sistem pengupahan dan upah yang diterima juga dipengaruhi oleh jaminan kesehatan

dan kecelakaan kerja, jaminan perumahan, jaminan pakaian dan alat kerja, jaminan kesegaran jasmani, rohani serta jaminan cuti, para karyawan panen sudah puas dengan jaminan yang diberikan kepada mereka, karena mereka merasa hasil pekerjaan mereka sesuai dengan upah dan jaminan yang mereka terima

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang diambil, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja sebagai karyawan panen karena dengan peningkatan kinerja karyawan panen akan mendapatkan upah yang lebih tinggi, sehingga dapat memaksimalkan kepuasan.
2. Kepada peneliti lain agar melakukan penelitian lanjutan dengan topic yang sama di lokasi perkebunan negara atau swasta lain.
3. Dari segi jaminan yang perlu ditingkatkan adalah masalah pakaian dan alat kerja, dari angket yang disebar ada beberapa responden merasa bahwa alat yang diberikan atau pakaian yang diberikan belum memadai untuk berkerja disegala kondisi ladang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong M 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Elex Media Kompetindo
- Analisa, Lucky Wulan, 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang)*. Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Anonimus. 2011. *Pengupahan dan Teori Biaya*. www.google.com
- Arep, Ishak & Hendri Tanjung, 2003. *Manajemen motivasi*. Jakarta: Grasindo.
- Batubara. M, R. 2013. *Analisis Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Tingkat Upah Yang Diterima Di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Balimbinga*. Skripsi: Univeritas Sumatera Utara
- Changgriawan. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production*. Jurnal Agora, 5(3) : 2017
- Hutabarat, T. H. 2006. *Realitas Upah Buruh Industri*. KPS Novib. Medan.
- Irianto, A. 2004. *Pertanian mandiri*. Penebar Swadaya. Jakarta.
- Kirbrandoko, 1995. *Manajemen Keuangan*, Jilid 1, Edisi Kesembilan, Terjemahan oleh Jaka Wasana dan, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Loekman, S. 1998. *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia*. Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Robert. L & Jackson John.H, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta
- Moekijat. 1992. *Administrasi Gaji dan Upah*. Mandarmadju. Bandung.
- Nasir, N. 2008. *Analisa Pengaruh Tingkat Upah, Masa Kerja, Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Study Kasus Pada Tenaga Kerja Perusahaan Rokok "Djagung Padi" Malang)*. Skripsi: Universitas Brawijaya
- Nasution, H. 2005. *Proses Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. USU Press. Medan.
- Panggabean, Mutiara S (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Rangkuti F. 2003. *Measuring Customer Satisfaction; Teknik Mengukur dan Strategi Meningkatkan Kepuasan Pelanggan Plus Analisis Kasus PLN-JP*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utamas

- Risza, S. 1994. *Upaya Peningkatan Produksi Kelapa Sawit*. Kanisius. Yogyakarta.
- Simanjuntak, Payaman, J. 2007. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia: Jakarta.
- Sinuraya, D. 2001. *Visi Pengembangan Sumber Daya Manusia*. HIPSMI. Jakarta.
- Soedjono (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 7(1) : 22-47
- Soehardi, Sigit, 2001. *Esensi Teori Perilaku Organisasi*. Fakultas Ekonomi
- Soekartawi. 1995. Analisis Usahatani. UI-Press. Jakarta.
- Soemartojo. 1993. *Perkebunan Indonesia di Masa Depan*. Yayasan Agro Ekonomika. Jakarta
- Soetrisno L dan R. winahyu. 1991. *Kelapa Sawit Kajian Sosial Ekonomi*. Aditya media Yogyakarta.
- Sofyandi, Herman, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Subri, M. 2002. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Sugito J 1992. *Kelapa Sawit*. Penebar Swadaya. Jakarta
- Suwarno, Bambang, 2007. Analisis Jalur (*Path Analysis*). Alfabeta. Bandung
- Syamsul, B. 1996. *Bercocok Tanam Tanaman Perkebunan*. UGM Press. Yogyakarta.
- Umar. 1998. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia. Jakarta. Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta
- Wasana dan Kirbrandoko, 1995. *Ekonomi Bisnis yogyakarta*. Candika

LAMPIRAN A

KUISIONER PENELITIAN

ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KARYAWAN PANEN TERHADAP SISTEM PENGUPAHAN DAN JAMINAN YANG DITERIMA DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III KEBUN BANDAR SELAMAT KECAMATAN AEK SONGSONGAN KABUPATEN ASAHAN

No Urut :

Tanggal Wawancara :

Bapak/Ibu yang terhormat, saya mahasiswa Universitas Medan Area sedang melakukan penelitian untuk skripsi saya mengenai Analisis Tingkat Kepuasan Karyawan Panen Terhadap Tingkat Upah Yang Diterima Di PT. Perkebunan Bandar Selamat Kecamatan Aek Songsongan Kabupaten Asahan

Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner penelitian ini. Partisipasi dari Bapak/Ibu sangat berharga sebagai bahan masukan untuk proses pengambilan keputusan dari penelitian ini. Atas kesediaan dan kerjasamanya,

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pekerjaan :
5. Status Pernikahan :
6. Jumlah Pendapatan :
7. Jumlah Tanggungan Keluarga :
8. Pendidikan Terakhir : Tidak Sekolah SMA
 SD D3
 SMP S1

II. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda centang (✓) pada alternatif jawaban yang telah disediakan. Diharapkan semua pertanyaan tidak ada yang dikosongkan karena jawaban tersebut sesuai dengan pendapat sendiri, maka tidak ada jawaban yang dianggap salah.

III. Alternatif Jawaban

Skor 1. Sangat Tidak Puas (STP)

Skor 2. Tidak Puas (TP)

Skor 3. Cukup Puas (CP)

Skor 4. Puas (P)

Skor 5. Sangat Puas (SP)

No	Indikator	Pertanyaan/pernyataan	STP	TP	CP	P	SP
1	Pemberian Gaji Pokok	Bagaimana Gaji Pokok yang saudara terima?					
		Perusahaan sudah memberikan gaji pokok karyawan panen sesuai dengan standart yang berlaku					
		Gaji Pokok karyawan panen yang diterima seimbang dengan tugas yang di kerjakan setiap bulan.					
		Gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari					
		Gaji dan tunjangan selalu dibagikan perusahaan tepat waktu					
2	Pemberian Beras	Pemberian Beras dari perusahaan telah mencukupi pangan keluarga.					
3	Pemberian Tunjangan	Setiap tahun saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya					
		Tunjangan Keluarga yang saya terima cukup banyak dan sesuai dengan apa yang saya kerjakan					
		Perusahaan memberikan tunjangan jamsostek kepada saya					
4	Pemberian Premi	Premi yang diberikan perusahaan membantu mencukupi kebutuhan hidup					

5	Jaminan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja	Kesehatan dan keselamatan kerja telah ditanggung perusahaan					
		Selama bekerja saya di perusahaan saya mendapatkan jaminan kesehatan					
		Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan					
6	Jaminan Perumahan	Perumahan yang disediakan layak ditempati					
7	Jaminan Pakaian Dan Alat Kerja	Pakaian dan alat kerja perusahaan cukup memuaskan					
		Perusahaan memberikan pakaian dinas yang layak bagi karyawan panen					
8	Jaminan Kesegaran Jasmani Dan Rohani	Perusahaan menyediakan Jaminan Kesegaran dan Rohani					
		Sarana ibadah yang disediakan oleh perusahaan memiliki perlengkapan yang lengkap dan nyaman					
9	Jaminan Cuti	Cuti yang diberikan perusahaan hanya dalam waktu tertentu					
		Prosedur pemberian cuti karyawan panen dapat diperoleh dengan mudah					

LAMPIRAN B
HASIL OLAH DATA

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 35 tahun	17	45.9	45.9	45.9
36-45 tahun	15	40.5	40.5	86.5
> 45 tahun	5	13.5	13.5	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Status Pernikahan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sudah Menikah	32	86.5	86.5	86.5
Belum Menikah	5	13.5	13.5	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Jumlah Pendapatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <1,5 juta	18	48.6	48.6	48.6
1,5-2 juta	15	40.5	40.5	89.2
> 2 juta	4	10.8	10.8	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Jumlah Tanggungan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 2 orang	20	54.1	54.1	54.1
2-3 orang	13	35.1	35.1	89.2
> 3 orang	4	10.8	10.8	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	33	89.2	89.2	89.2
Diploma	4	10.8	10.8	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Frequency Table

P11

Pertanyaan tentang Bagaimana Gaji Pokok yang saudara terima

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid P	28	75.7	75.7	75.7
SP	9	24.3	24.3	100.0
Total	37	100.0	100.0	

P12

Perusahaan sudah memberikan gaji pokok karyawan panen sesuai dengan standart yang berlaku

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid P	28	75.7	75.7	75.7
SP	9	24.3	24.3	100.0
Total	37	100.0	100.0	

P13

Gaji Pokok karyawan panen yang diterima seimbang dengan tugas yang di kerjakan setiap bulan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid P	27	73.0	73.0	73.0
SP	10	27.0	27.0	100.0
Total	37	100.0	100.0	

P14

Gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	P	28	75.7	75.7	75.7
	SP	9	24.3	24.3	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

P15

Gaji dan tunjangan selalu dibagikan perusahaan tepat waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	P	26	70.3	70.3	70.3
	SP	11	29.7	29.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

P2

Pemberian Beras dari perusahaan telah mencukupi pangan keluarga

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CP	1	2.7	2.7	2.7
	P	25	67.6	67.6	70.3
	SP	11	29.7	29.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

P31

Setiap tahun saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CP	1	2.7	2.7	2.7
	P	24	64.9	64.9	67.6
	SP	12	32.4	32.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

P32

Tunjangan Keluarga yang saya terima cukup banyak dan sesuai dengan apa yang saya kerjakan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CP	1	2.7	2.7	2.7
	P	23	62.2	62.2	64.9
	SP	13	35.1	35.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

P33

Perusahaan memberikan tunjangan jamsostek kepada saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CP	1	2.7	2.7	2.7
	P	24	64.9	64.9	67.6
	SP	12	32.4	32.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

P4

Premi yang diberikan perusahaan membantu mencukupi kebutuhan hidup

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	P	24	64.9	64.9	64.9
	SP	13	35.1	35.1	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

P51

Kesehatan dan keselamatan kerja telah ditanggung perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CP	1	2.7	2.7	2.7
	P	22	59.5	59.5	62.2
	SP	14	37.8	37.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

P52

Selama bekerja saya di perusahaan saya mendapatkan jaminan kesehatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	P	26	70.3	70.3	70.3
	SP	11	29.7	29.7	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

P53

Saya measa terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CP	1	2.7	2.7	2.7
	P	24	64.9	64.9	67.6
	SP	12	32.4	32.4	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

P6

Perumahan yang disediakan layak ditempati

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CP	1	2.7	2.7	2.7
	P	27	73.0	73.0	75.7
	SP	9	24.3	24.3	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

P71

Pakaian dan alat kerja perusahaan cukup memuaskan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TP	3	8.1	8.1	8.1
	CP	18	48.6	48.6	56.8
	P	12	32.4	32.4	89.2
	SP	4	10.8	10.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

P72

Perusahaan memberikan pakaian dinas yang layak bagi karyawan panen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CP	2	5.4	5.4	5.4
	P	20	54.1	54.1	59.5
	SP	15	40.5	40.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

P81

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TP	1	2.7	2.7	2.7
	CP	1	2.7	2.7	5.4
	P	19	51.4	51.4	56.8
	SP	16	43.2	43.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

P82

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TP	1	2.7	2.7	2.7
	P	20	54.1	54.1	56.8
	SP	16	43.2	43.2	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

P91

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TP	1	2.7	2.7	2.7
	P	14	37.8	37.8	40.5
	SP	22	59.5	59.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

P92

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CP	1	2.7	2.7	2.7
	P	15	40.5	40.5	43.2
	SP	21	56.8	56.8	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

LAMPIRAN C



UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS PERTANIAN

Kampus I Jl. Kualanaram I Medan 20132, Medan 20111 Telp. 061-7366478, Fax. 061-7366012
Kampus II Jl. Setia Budi No. 79 B / Jl. Soerabaya No. 79 A Medan 20132 Telp. 061-8225602
Email: univ_medan@uma.ac.id Website: www.uma.ac.id

Nomor : /001/FP.0/01.10/VII/2019

/L. Juli 2019

Lamp. :

Hal : Pengambilan Data/Riset

Yth. Direksi PT. Perkebunan Nusantara III
Medan

Dengan hormat,

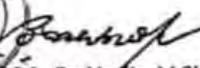
Dalam rangka penyelesaian studi dan penyusunan skripsi di Fakultas Pertanian Universitas Medan Area, maka bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/ibu untuk dapat memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami atas nama :

Nama : Novita Sari
NPM : 158220005
Program Studi : Agribisnis

Untuk melaksanakan Penelitian dan atau Pengambilan Data di Unit Kebun Bandar Selamat PT. Perkebunan Nusantara III untuk kepentingan skripsi berjudul "**Analisis Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Tingkat Upah Yang Diterima Di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat**"

Penelitian dan atau Pengambilan Data Riset ini dilaksanakan semata-mata untuk kepentingan dan kebutuhan akademik.

Atas perhatian dan bantuan Bapak/ibu diucapkan terima kasih.

Dekan,

Ir. Syahbudin, M.Si

Tembusan:

1. Ka.Prodi Agribisnis
2. Mahasiswa ybs
3. Arsip

LAMPIRAN D

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/12/20⁹⁷

Access From (repository.uma.ac.id)14/12/20



SURAT KETERANGAN
Nomor : KBDSL/ SKT/ 129/ 2019

Yang bertanda tangan dibawah ini Manajer PT.Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Kebun Bandar Selamat dengan ini menerangkan bahwa :

NO	NAMA	NIM	FAKULTAS	JURUSAN
I	Novita Sari	158220005	Pertanian	Agribisnis

Yang bersangkutan benar telah selesai melaksanakan Penelitian Skripsi sesuai surat permohonan izin riset dari Universitas Medan Area Nomor : 1001/FP.0/01.10/VII/2019 TANGGAL 12 Juli 2019 dan tanggal 29 Juli 2019 s/d 30 Agustus 2019 di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat dengan hasil baik.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dipergunakan seperlunya.

Dikeluarkan di : Kebun Bandar Selamat
Pada Tanggal : 31 Agustus 2019

PTP NUSANTARA – III
KEBUN BANDAR SELAMAT
MANAJER.

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)

Kebun Bandar Selamat

LAMPIRAN E
DOKUMENTASI PENELITIAN



Gambar 1. Wawancara Responden



Gambar 2. Kegiatan Panen Kelapa Sawit



Gambar 3. Pembuatan cangkem kodok



Gambar 4. Pengangkutan TBS Ke TPH

LAMPIRAN F
LOKASI PENELITIAN

