

**HUBUNGAN PREMI PANEN KELAPA SAWIT TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KEPUASAN DAN PENDAPATAN KERJA  
KARYAWAN PANEN KELAPA SAWIT  
(Studi Kasus : PT. Fajar Agung Desa Bengabing Kec. Pegajahan  
Kab. Serdang Bedagai)**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**EDI PUTRA HALAWA  
178220062**



**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS  
FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2024**

**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 6/9/24

Access From (repository.uma.ac.id)6/9/24

**HUBUNGAN PREMI PANEN KELAPA SAWIT TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KEPUASAN DAN PENDAPATAN KERJA  
KARYAWAN PANEN KELAPA SAWIT  
(Studi Kasus : PT. Fajar Agung Desa Bengabing Kec. Pegajahan  
Kab. Serdang Bedagai)**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Di Fakultas Pertanian  
Universitas Medan Area



**OLEH :**

**EDI PUTRA HALAWA  
178220062**

**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS  
FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2024**

Judul Skripsi : Hubungan Premi Panen Kelapa Sawit Terhadap Produktivitas  
Kepuasan dan Pendapatan Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit  
(Studi Kasus : PT. Fajar Agung Desa Bengabing Kec. Pegajahan  
Kab. Serdang Bedagai)  
Nama : Edi Putra Halawa  
NPM : 178220062  
Fakultas : Pertanian

Disetujui oleh

Komisi pembimbing



Prof. Ir. Zulkarnain Lubis MS, Ph. D  
Pembimbing I



Dr. Endang Sari Simanullang SP, M.Si  
Pembimbing II

Diketahui oleh :



Dr. Siswa Panjang Hernosa SP, M.Si  
Dekan



Marizha Nurcahyani S.ST, M.Sc  
Ketua Program Studi

Tanggal Lulus: 27 Maret 2024

### HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

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 hasil 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, 20 Agustus 2024



Edi Putra Halawa  
178220062

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

---

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

Nama : Edi Putra Halawa  
NIM : 178220062  
Program Studi : Agribisnis  
Fakultas : Pertanian  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: Hubungan Premi Panen Kelapa Sawit Terhadap Produktivitas Kepuasan dan Pendapatan Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit (Studi Kasus : PT. Fajar Agung Desa Bengabing Kec. Pegajahan Kab. Serdang Bedagai). Dengan bebas royalti noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data base*) merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat : Medan

Pada tanggal : 20 Agustus 2024

Yang Menyatakan



(Edi Putra Halawa)



## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PT. Fajar Agung, sebuah perusahaan perkebunan yang memproduksi kelapa sawit dan lateks dari tanaman karet. PT. Fajar Agung telah menyediakan fasilitas yang memadai bagi karyawannya, seperti rumah tinggal, tempat ibadah, sarana pendidikan, fasilitas olahraga, dan pos keamanan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem premi panen yang diterapkan di perusahaan tersebut dan hubungannya dengan produktivitas, kepuasan, serta pendapatan karyawan. Penelitian dilakukan pada bulan Juli di Desa Bengabing, Kecamatan Pegajahan, Kabupaten Serdang Bedagai, dengan menggunakan data primer dan sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 31-40 tahun (42,4%), berpendidikan SMA (67,8%), dan memiliki pengalaman kerja lebih dari 15 tahun (30,51%). Sistem premi panen yang diterapkan di PT. Fajar Agung terbukti berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas, kepuasan, dan pendapatan karyawan.

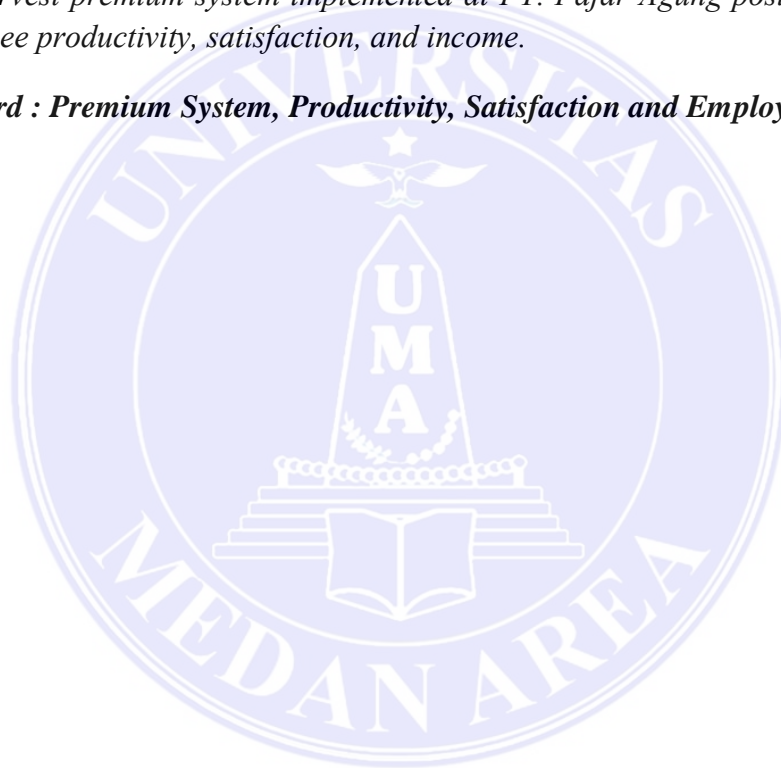
**Kata kunci : Sistem Premi, Produktivitas, Kepuasan, dan Pendapatan Karyawan**



## ABSTRAK

*This study was conducted at PT. Fajar Agung, a plantation company that produces palm oil and latex from rubber plants. PT. Fajar Agung provides adequate facilities for its employees, including housing, places of worship, educational facilities, sports facilities, and security posts. The study aims to analyze the harvest premium system implemented at the company and its relationship with employee productivity, satisfaction, and income. The research was conducted in July in Bengabing Village, Pegajahan District, Serdang Bedagai Regency, using primary and secondary data. The results show that the majority of respondents are aged 31-40 years (42.4%), have a high school education (67.8%), and have more than 15 years of work experience (30.51%). The harvest premium system implemented at PT. Fajar Agung positively impacts employee productivity, satisfaction, and income.*

**Keyword : Premium System, Productivity, Satisfaction and Employee Income**



## RIWAYAT HIDUP

Penulis lahir di Desa Bawohosi, Kecamatan Huruna, Kabupaten Nias Selatan Provinsi Sumatera Utara. Pada tanggal 16 April 1997. Anak ke 3 dari 5 bersaudara, yang merupakan Putra dari bapak Haogoli Halawa dan ibu Rawati Situmorang. Pendidikan yang pernah ditempuh oleh penulis yaitu SD Negeri 030 Danau Lancang, selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 3 Tapung, dan Sekolah Menengah Atas di SMA Swasta Katolik Trisakti Medan. Kemudian melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi yaitu Universitas Medan Area pada Fakultas Pertanian, Jurusan Agribisnis. Selama menjadi mahasiswa penulis pernah mengikuti Praktek Kerja Lapangan di kebun PT. Fajar Agung Desa Bengabing Kecamatan Pegajahan Kabupaten Serdang Bedagai, Sumatera Utara dari bulan Juli sampai bulan Agustus 2020.



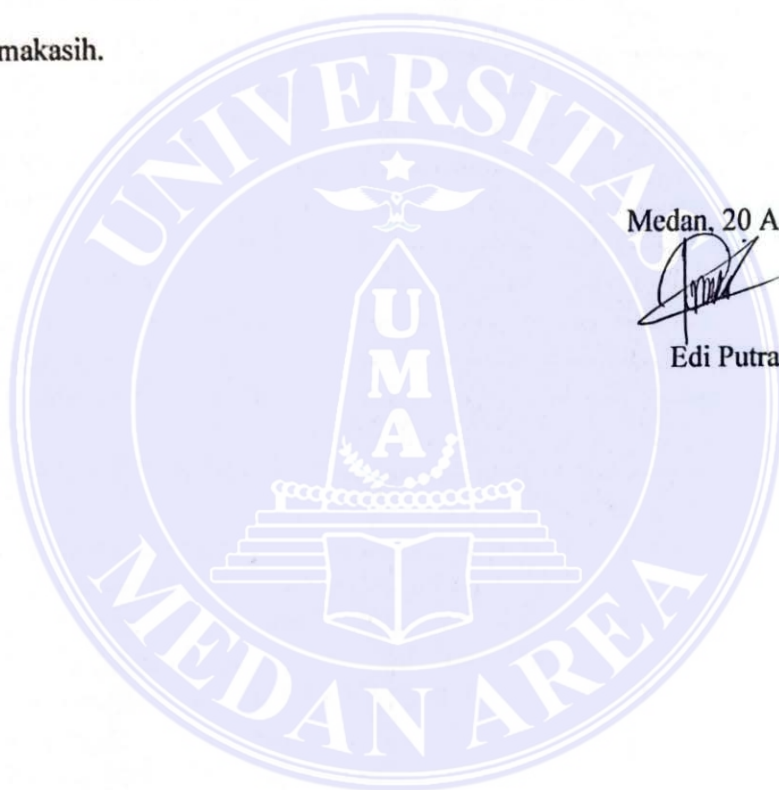
## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis sampaikan kepada Allah Yang Maha Kuasa, yang telah memberikan rahmat dan karunia-nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Hubungan Premi Panen Terhadap Produktivitas Kepuasan dan Pendapatan Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit di PT. Fajar Agung. (Studi Kasus : Desa Bengabing Kecamatan Pegajahan Kabupaten Serdang Bedagai)” yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana di Fakultas Pertanian Universitas Medan Area. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Siswa Panjang Hernosa, SP, M.Si selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Medan Area.
2. Ibu Marizha Nurcahyani, S.ST, M.Sc selaku Ketua Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Ir. Zulkarnain Lubis, MS, Ph.D selaku Ketua Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
4. Ibu Dr. Endang Sari Simanullang, SP, M.Si selaku Anggota Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh Staf dan pegawai Fakultas Pertanian Universitas Medan Area.
6. Bapak dan Mama tercinta yang selalu menjadi motivasi. Memberikan doanya dan kasih sayang bahkan segala materi yang ada dengan penuh ikhlas dan tanggung jawab sehingga saya dapat mengenyam pendidikan setinggi ini.

7. Seluruh teman-teman agribisnis 2017 yang telah membantu dan memberikan dukungannya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan yang terdapat dalam skripsi ini. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata kiranya skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan semua pihak yang membutuhkan, sekian dan terimakasih.



Medan, 20 Agustus 2024

Edi Putra Halawa

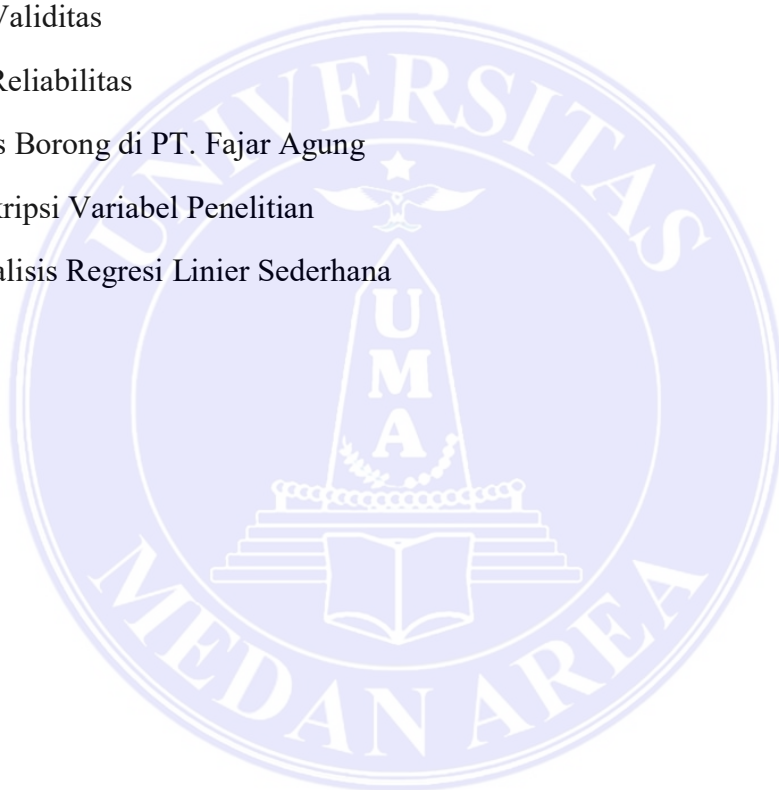
## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS</b> ....	Error! Bookmark not defined.
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI</b>	
<b>UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xv</b>
<b>I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	9
1.3. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Manfaat Penelitian.....	9
1.5. Kerangka Pemikiran .....	10
1.6. Hipotesis Penelitian.....	12
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>13</b>
2.1. Premi.....	13
2.1.1. Definisi Premi .....	13
2.1.2. Jenis- jenis Premi Panen .....	17
2.1.3. Sistem dan Standar Premi Panen .....	18
2.2. Produktivitas Kerja.....	20
2.2.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Meningkatnya Produktivitas Kerja Karyawan .....	22
2.3. Kepuasan Kerja .....	23
2.3.1. Fungsi Kepuasan Kerja .....	25
2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Meningkatnya Kepuasan Kerja Karyawan .....	26
2.4. Pendapatan Kerja.....	30
2.4.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Meningkatnya Pendapatan Karyawan .....	31
2.5. Hubungan Premi Panen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	32
2.6. Hubungan Premi Dengan Pendapatan Karyawan.....	36
2.7. Hubungan Premi Dengan Produktivitas Karyawan.....	37
2.8. Penelitian Terdahulu.....	38
<b>III. METODE PENELITIAN</b> .....	<b>41</b>
3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	41
3.2. Metode Pengambilan Sampel.....	41
3.3. Metode Pengambilan Data .....	41
3.3.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	42
3.3.2. Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	43

3.4. Metode Analisis Data .....	45
3.4.1. Analisis Deskriptif .....	45
3.4.2. Analisis Regresi Linear Sederhana .....	47
3.5. Definisi Operasional Variabel .....	49
<b>IV. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN .....</b>	<b>51</b>
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	51
4.2. Sejarah Singkat Perusahaan PT. Fajar Agung .....	52
4.3. Gambaran Umum Premi di PT. Fajar Agung .....	54
4.4. Karakteristik Responden .....	56
4.4.1. Umur .....	56
4.4.2. Tingkat Pendidikan .....	57
4.4.3. Pengalaman .....	58
<b>V. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>59</b>
5.1. Hasil Penelitian .....	59
5.1.1. Deskripsi Variable Penelitian .....	59
5.2. Hasil Analisis Data .....	61
5.2.1. Analisis Regresi Linear Sederhana .....	61
5.3. Pembahasan .....	62
5.3.1. Sistem Premi .....	62
5.3.2. Hubungan Premi Panen Terhadap Produktivitas Karyawan Panen .....	64
5.3.3. Hubungan Premi Panen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Panen .....	66
5.3.4. Hubungan Premi Panen Terhadap Pendapatan Karyawan Panen .....	68
<b>VI. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>70</b>
6.1. Kesimpulan .....	70
6.2. Saran .....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>71</b>

## DAFTAR TABEL

No	Keterangan	Halaman
1.	Luas Areal Kelapa Sawit Menurut Provinsi di Indonesia 2018-2021	2
2.	Luas Areal Tanam Kelapa Sawit Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Sumatera Utara Tahun 2019-2020	3
3.	Luas Lahan, Produksi, dan Produktivitas PT. Fajar Agung	4
4.	Perbandingan Premi Panen Sistem Janjang dan Sistem Berat (Kg)	15
5.	Denda Pemanen	17
6.	Uji Validitas	44
7.	Uji Reliabilitas	45
8.	Basis Borong di PT. Fajar Agung	54
9.	Deskripsi Variabel Penelitian	59
10.	Analisis Regresi Linier Sederhana	61





## DAFTAR GAMBAR

No	Keterangan	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran	12
2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	56
3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	57
4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman	58



## DAFTAR LAMPIRAN

No	Keterangan	Halaman
1.	Kuisisioner Penelitian	75
2.	Karakteristik Responden	78
3.	Skor Variabel Kepuasan Karayawan Panen (Y2)	80
4.	Dokumentasi Penelitian	82
5.	Lokasi Penelitian	84



## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Komoditi kelapa sawit merupakan salah satu komoditi unggulan nasional yang berperan sangat penting dalam perekonomian Indonesia, terutama dalam penyerapan tenaga kerja, kontributor penting terhadap pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) Nasional dan devisa negara. Peran komoditi ini akan terus meningkat dengan signifikan dan pengembangannya akan dilakukan dengan memperhatikan berbagai aspek terutama terkait dengan upaya untuk mewujudkan industri kelapa sawit yang memiliki daya saing di pasar global secara berkelanjutan (Harahap. 2021).

Menurut Kementerian Pertanian (2021), devisa ekspor yang dihasilkan dari produk kelapa sawit tahun 2020 mencapai 25,56 milyar US *Dollar* Amerika atau setara Rp. 358 trilyun, atau lebih dari 15% APBN Indonesia. Seperti diketahui produksi tahun 2020 sebesar 35,34 juta ton CPO, Indonesia merupakan produsen kelapa sawit terbesar di dunia bersama Malaysia. Kebutuhan minyak nabati dunia saat ini lebih dari 50% bersumber dari minyak kelapa sawit. Indonesia memiliki perkebunan kelapa sawit yang luasannya saat ini mencapai lebih dari 10 juta ha, 41% diantaranya adalah perkebunan rakyat. Perusahaan kelapa sawit kini menyerap lebih dari 4,5 juta tenaga kerja di sektor *on farm*. Penyerapan tenaga kerja ini akan lebih besar lagi jika tenaga kerja di sektor *off farm* dan jasa agribisnis kelapa sawit dimasukkan.

**Tabel 1. Luas Areal Kelapa Sawit Menurut Provinsi di Indonesia 2018-2021**

Provinsi	Luas Areal (ha)			
	2018	2019	2020	2021
Aceh	494.229	487.526	488.003	495.236
Sumatera Utara	1.551.603	1.373.273	1.325.079	1.345.783
Sumatera Barat	379.601	379.662	393.309	399.023
Riau	2.706.892	2.741.621	2.853.941	2.895.083
Kepulauan Riau	7.875	7.396	7.398	7.512
Jambi	1.032.145	1.034.804	1.074.559	1.090.072
Sumatera Selatan	1.137.642	1.191.401	1.197.964	1.215.476
Kepulauan Bangka Belitung	224.514	225.160	239.813	243.447
Bengkulu	311.807	310.672	325.251	329.893
Lampung	201.612	193.004	196.312	199.182
DKI Jakarta	-	-	-	-
Jawa Barat	15.676	13.716	13.464	13.704
Banten	19.366	19.242	19.243	19.556
Jawa Tengah	-	-	-	-
D.I Yogyakarta	-	-	-	-
Jawa Timur	-	-	-	-
Bali	-	-	-	-
Nusa Tenggara Barat	-	-	-	-
Nusa Tenggara Timur	-	-	-	-
Kalimantan Barat	1.815.133	2.017.456	2.039.203	2.070.272
Kalimantan Tengah	1.640.883	1.922.083	2.018.660	2.049.790
Kalimantan Selatan	542.420	471.264	497.261	504.919
Kalimantan Timur	1.434.485	1.254.224	1.313.606	1.333.905
Kalimantan Utara	155.154	155.379	157.677	160.089
Sulawesi Utara	-	-	-	-
Gorontalo	10.049	11.749	13.297	13.500
Sulawesi Tengah	134.856	137.539	145.873	148.057
Sulawesi Selatan	48.766	51.767	44.737	45.412
Sulawesi Barat	167.518	156.070	156.179	158.398
Sulawesi Tenggara	74.872	61.721	110.301	112.055
Maluku	11.117	10.002	10.852	11.023
Maluku Utara	-	5.541	5.541	5.629
Papua	157.223	173.687	159.720	162.226
Papua Barat	50.912	50.650	51.018	51.780
	14.326.35	14.456.60	14.858.26	15.081.02
Indonesia	0	9	1	2

Sumber : Direktorat Jenderal Perkebunan (2021)

Pada Tabel 1. dapat dilihat luas areal tanam kelapa sawit di Indonesia terus mengalami peningkatan dari tahun 2018-2021. Pada tahun 2021, luas areal tanam kelapa sawit terluas terdapat pada provinsi Riau dengan luas sebesar 2.895.083 ha diikuti provinsi Kalimantan Barat dengan luas sebesar 2.070.272 ha dan provinsi Kalimantan Tengah dengan luas sebesar 2.049.790 ha. Sedangkan provinsi

Sumatera Utara pada peringkat keempat luas areal tanam kelapa sawit terluas dengan luas tanam 1.345.783 ha. Sebagai wilayah utama penghasil kelapa sawit di Indonesia, provinsi Sumatera Utara, memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap produksi kelapa sawit di Indonesia dengan produksi lebih dari 15 juta ton setiap tahun.

**Tabel 2. Luas Areal Tanam Kelapa Sawit Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Sumatera Utara Tahun 2019-2020**

Kabupaten/Kota	Luas Areal (ha)	
	2019	2020
Mandailing Natal	18.570	18.600
Tapanuli Selatan	6.590	6.620
Tapanuli Tengah	3.610	3.640
Tapanuli Utara	40	40
Toba	1.130	1.130
Labuhanbatu	35.460	35.570
Asahan	77.150	77.180
Simalungun	30.260	30.330
Dairi	570	570
Karo	1.710	1.710
Deli Serdang	14.080	14.110
Langkat	47.170	47.250
Nias Selatan	930	940
Humbang Hasundutan	380	380
Pakpak Bharat	1.340	1.340
<b>Serdang Bedagai</b>	<b>12.880</b>	<b>12.900</b>
Batu Bara	9.920	10.020
Padang Lawas Utara	27.770	27.800
Padang Lawas	34.640	34.670
Labuhanbatu Selatan	42.920	42.970
Labuhanbatu Utara	72.110	72.130
Padang Sidempuan	100	110

*Sumber : Badan Pusat Statistik Sumatera Utara (2020)*

Pada Tabel 2. dapat dilihat bahwa pada tahun 2020 kabupaten Asahan memiliki luas areal tanam terluas dengan luas 77.180 ha, diikuti dengan kabupaten Labuhanbatu Utara memiliki luas lahan 72.130 ha dan kabupaten Langkat memiliki luas lahan 47.250 ha. Kabupaten Serdang Bedagai pada posisi 11 terbesar memiliki luas areal tanam dengan luas 12.900 ha. Salah satu perkebunan



yang ada di Kabupaten Serdang Bedagai yaitu Perkebunan PT. Fajar Agung adalah memiliki komoditi tanaman perkebunan yaitu tanaman kelapa sawit. Luas lahan dan produksi PT. Fajar Agung dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3. Luas Lahan, Produksi, dan Produktivitas PT. Fajar Agung**

Tahun	Luas Lahan (ha)		Produksi (ton)	Produktivitas (ton)	Persentase (%)
	TBM	TM			
2018	450,43	951,23	16.376.400	17216,03	
2019	319,02	1082,64	18.580.450	17162,17	-0,31
2020	259,12	1.142,54	18.854.930	16502,64	-3,84
2021	199,22	1.203,43	19.245.452	15992,17	-3,09

*Sumber : PT. Fajar Agung (2021)*

Produktivitas kelapa sawit di PT. Fajar Agung terlihat mengalami penurunan sejak tahun 2018 hingga tahun 2021. Penurunan terbesar terjadi pada tahun 2020 yaitu sebesar -3,84% dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kelapa sawit, yaitu iklim, topografi, kondisi tanah, bahan tanam, dan teknik budidaya tanaman. Selain itu umur tanaman, jumlah populasi per hektar, sistem penyerbukan, sistem koordinasi panen, sistem pengamanan produksi serta sistem premi panen juga berpengaruh terhadap produktivitas kelapa sawit yang akan diproduksi.

Pendapatan merupakan salah satu bentuk atau jenis imbalan yang diterima oleh karyawan panen. Pendapatan 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

Menurut Mangkunegara (2009) yang menyatakan bahwa pendapatan memiliki hubungan erat dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan kondisi atau energi untuk menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat kepuasan kerjanya untuk untuk mencapai kinerja yang maksimal. Pardamean (2017) menyatakan bahwa pemanenan merupakan salah satu kegiatan terpenting bagi perusahaan kelapa sawit yang sudah berproduksi. Dengan melakukan pengelolaan kebun yang baik dan potensi produksi yang baik, hal ini tidak akan bermanfaat jika tidak dilakukan secara maksimal saat memanen TBS. Oleh karena itu, perusahaan perkebunan membutuhkan tenaga panen yang ahli di bidangnya. Menurut Sunarko (2014) menyatakan bahwa pekerja panen adalah orang yang bertugas memanen TBS, mengangkut hasil panen, dan mengutip brondolan. Untuk mendapatkan hasil panen yang baik secara kuantitas dan kualitas, maka perlu adanya kepuasan kerja pemanen.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang karyawan tentang pekerjaannya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran karyawan. Karyawan bukan hanya objek yang mencapai tujuan suatu organisasi, tetapi juga aktor atau pelaku. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika seorang karyawan dinilai tidak puas dengan pekerjaannya, maka

perusahaan akan berada dalam kondisi yang buruk. Sebaliknya, karena terkait erat dengan hasil positif yang diharapkan, para eksekutif ingin memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Organisasi diharapkan memberikan kompensasi dan kompensasi yang adil kepada karyawannya sehingga dapat memberikan kepuasan. Menurut Mathis dan Jackson (2011), kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif yang merupakan hasil penilaian terhadap pengalaman kerja seseorang terhadap produktivitasnya.

Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara output (jumlah barang yang diproduksi) dan sumber daya (tenaga kerja, modal, tanah, energi, dll) di luar sana (Daryanto, 2012). Karyawan panen kelapa sawit berperan penting dalam meningkatkan hasil dan kualitas tandan buah segar (TBS) kelapa sawit. Oleh karena itu, pemanen harus memiliki kemampuan dan keterampilan khusus dalam memanen kelapa sawit. Namun masih terdapat kekurangan dari pemanen, seperti kesalahan memetik saat panen karena memetik buah yang masih mentah, membiarkan buah lepas (buah terpisah dari tandan) dan kesalahan dalam pengangkutan TBS menyebabkan penurunan kualitas kelapa sawit yang mengurangi premi panen karyawan.

Premi adalah pendapatan yang diperoleh pekerja ketika ia melebihi batas yang ditetapkan oleh pengusaha / perusahaan. Perusahaan perkebunan memiliki sistem premi untuk pemanen yang bertujuan mendorong pemanen untuk bekerja lebih keras, dan konsekuensi dari peningkatan kualitas dan kuantitas adalah untuk kepentingan organisasi atau perusahaan. Pemberian premi bertujuan untuk meningkatkan pendapatan karyawan dan memotivasi karyawan agar buah yang masak tidak tertinggal di lapangan (Perdamean, 2017). Pemberian insentif dan

premi oleh perusahaan merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Karyawan perusahaan bekerja lebih giat dan penuh semangat sesuai dengan harapan perusahaan ketika perusahaan mempertimbangkan dan memenuhi kebutuhan karyawan, baik kebutuhan material maupun tidak berwujud (Suwanto dan Priansa, 2013).

Didalam pembuatan dan penetapan sistem premi di perkebunan biasanya ditetapkan dengan biaya panen tandan buah segar (TBS) per kg sesuai dengan anggaran (Rp/kg TBS) tahun berjalan dan sistem premi sebelumnya. Akan tetapi, masih banyak perkebunan yang keliru dalam penetapan sistem premi panen. Contohnya sistem premi yang yang di tetapkan berdasarkan bobot janjang rata-rata (BJR) atau dengan hitungan tandan buah segar (TBS), biasanya perkebunan akan memilih salah satu dari kedua sistem pemberian premi diatas dimana perkebunan akan lebih memilih yang menguntungkan bagi perkebunan dan kemungkinan akan merugikan karyawan yang telah mengikuti prosedur yang ditetapkan perkebunan.

Sistem premi panen kelapa sawit menghadapi sejumlah masalah yang dapat mempengaruhi produktivitas kepuasan dan pendapatan karyawan. Salah satu masalah utama adalah penentuan premi yang sering kali tidak adil atau tidak transparan, menyebabkan ketidakpuasan di kalangan karyawan dan mengurangi motivasi mereka untuk meningkatkan hasil panen. Selain itu, fluktuasi harga Tandan Buah Segar (TBS) yang tidak stabil dapat mempengaruhi hasil panen dan premi, sehingga sulit bagi karyawan untuk merencanakan keuangan mereka. Masalah kualitas dan standar panen juga sering muncul, di mana standar yang tidak konsisten atau tidak jelas menyulitkan karyawan dalam memenuhi syarat

untuk mendapatkan premi, sementara ketidak-akuratan dalam pengukuran hasil panen dapat memengaruhi penentuan premi. Infrastruktur yang tidak memadai, seperti kurangnya fasilitas transportasi dan pengolahan, sering kali menghambat hasil panen dan berdampak pada premi yang diterima karyawan. Selain itu, kurangnya pengawasan dan penegakan hukum dalam sistem premi dapat menyebabkan penyalahgunaan atau korupsi, mengurangi keadilan dan efektivitas sistem. Ketergantungan pada sistem premi juga dapat mengakibatkan karyawan kurang fokus pada peningkatan kualitas produksi, sementara ketidakadilan sosial dan ekonomi memperburuk ketimpangan. Perubahan iklim dan kondisi cuaca ekstrem turut mempengaruhi hasil panen, berdampak pada premi yang diterima. Terakhir, kurangnya pelatihan dan pendidikan tentang praktik panen yang efisien serta pengetahuan terbatas mengenai sistem premi mengurangi manfaat yang diperoleh karyawan.

Dalam meningkatkan produktivitas kepuasan dan pendapatan karyawan perusahaan PT. Fajar Agung sangat memperhatikan sumber daya manusia atau karyawannya di dalam bekerja. Berbagai cara dan pendekatan dilakukan untuk terus memotivasi karyawan agar karyawan menghasilkan produktivitas yang baik dan menguntungkan bagi perusahaan. Melakukan pengawasan dan evaluasi dan perbaikan juga dilakukan PT. Fajar Agung Bengabing untuk terus berkembang ke arah yang lebih baik. Salah satu bentuk evaluasi yang dilakukan PT. Fajar Agung adalah melakukan *survey* kepuasan dan motivasi karyawan yang dilakukan setiap tahunnya. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan sistem premi panen terhadap produktivitas kepuasan dan pendapatan kerja karyawan panen kelapa sawit di PT. Fajar Agung.



## 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem premi panen yang berlaku di PT. Fajar Agung ?
2. Bagaimana hubungan sistem premi panen terhadap produktivitas karyawan panen di PT. Fajar Agung ?
3. Bagaimana hubungan sistem premi panen terhadap kepuasan kerja karyawan panen di PT. Fajar Agung ?
4. Bagaimana hubungan sistem premi panen terhadap pendapatan karyawan di PT. Fajar Agung ?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis sistem premi panen yang berlaku di PT. Fajar Agung.
2. Untuk menganalisis hubungan premi panen terhadap produktivitas karyawan panen di PT. Fajar Agung.
3. Untuk menganalisis hubungan premi panen terhadap kepuasan kerja karyawan panen di PT. Fajar Agung.
4. Untuk menganalisis hubungan premi panen terhadap pendapatan karyawan di PT. Fajar Agung.

## 1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Sebagai salah satu syarat untuk mendapat gelar sarjana pertanian di Fakultas Pertanian, Universitas Medan Area, Medan.

2. Sebagai bahan masukan dan informasi bagi pihak perusahaan dan instansi yang terkait mengenai sistem premi panen untuk karyawan panen kelapa sawit.
3. Sebagai bahan informasi bagi pihak yang membutuhkan.

### 1.5. Kerangka Pemikiran

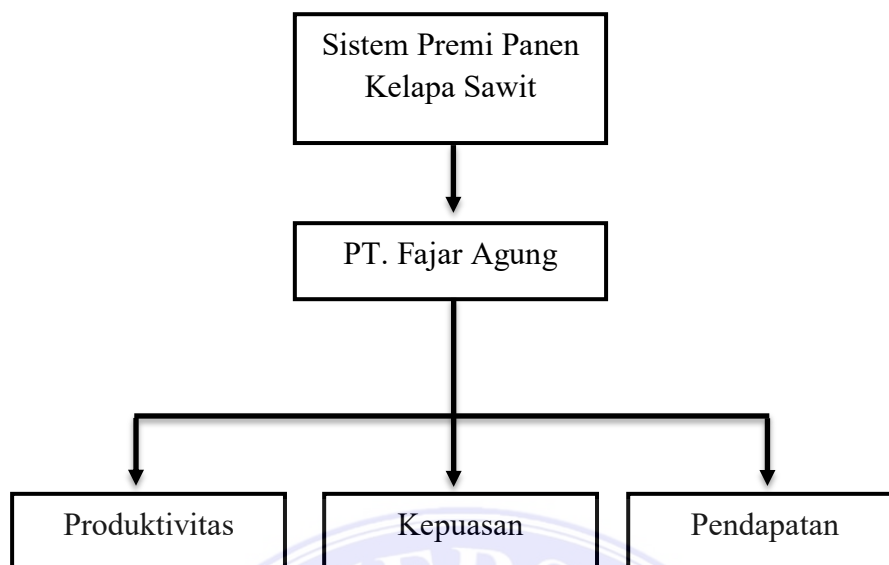
Kelapa sawit (*Elaeis guineensis*) adalah sejenis pohon tropis yang menghasilkan buah kelapa sawit, yang memiliki biji yang sangat kaya akan minyak. Minyak kelapa sawit, yang diekstraksi dari biji buah kelapa sawit, adalah salah satu jenis minyak nabati yang paling banyak digunakan dalam berbagai aplikasi, termasuk makanan, kosmetik, bahan bakar biodiesel, dan berbagai produk konsumen lainnya.

PT. Fajar Agung bergerak dalam usaha perkebunan yang memproduksi tanaman kelapa sawit dan lateks dari tanaman karet, sosial budaya yang terdapat di PT. Fajar Agung sudah cukup baik dengan tersedianya sarana dan prasarana yang memadai mulai dari rumah karyawan, rumah ibadah, sarana Pendidikan, sarana olahraga, pos keamanan dan sebagainya. Pekerjaan dilakukan dengan sebaik-baiknya dengan norma yang ditetapkan perusahaan, sehingga memperoleh hasil produksi yang maksimum.

Di dalam suatu perusahaan perkebunan yang bersifat padat karya, faktor tenaga kerja sangat menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Tenaga kerja dalam perkebunan terdiri dari pekerja/pelaksana, pimpinan, dewan direksi, dan komisaris dan pemilik. Karyawan panen termasuk ke dalam kategori pekerja unskill dimana karyawan panen ini terdiri dari karyawan tetap dan karyawan harian lepas (buruh harian lepas). Peningkatan produktivitas karyawan panen akan

meningkatkan kinerja perusahaan. Produktivitas itu sendiri dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk meningkatkan produktivitas ini, perusahaan perlu memberikan penghargaan. Salah satu penghargaan yang dilakukan oleh perusahaan perkebunan dalam meningkatkan produktivitas karyawan panen adalah dengan pemberian premi. Premi adalah pendapatan yang diperoleh pekerja apabila telah melampaui batas ketentuan yang ditetapkan pengusaha. Sehingga, seseorang yang telah bekerja melebihi kewajibannya berhak mendapatkan premi

Sistem premi panen merupakan gaji tambahan yang didapat karyawan panen karena jumlah TBS (Tandan Buah Segar) yang didapat telah melebihi basis borong yang telah ditetapkan sesuai prosedur perkebunan dan kualitas TBS yang ditetapkan dengan ketentuan panen. Pemberian sistem premi panen potong TBS ditetapkan pada harga potong buah per kg TBS sesuai anggaran tahun berjalan dan sistem premi sebelumnya. Pemanen merupakan tenaga kerja yang memiliki skill tertentu sebagai pemanen. Pemanen diharapkan dapat memanen sesuai kriteria dan meminimalisir kehilangan hasil akibat kesalahan panen. Karyawan panen kelapa sawit dalam sebuah perusahaan disebut karyawan tetap (terdata secara formal di perusahaan), memiliki gaji pokok, tunjangan, jaminan kesehatan dan bonus (Fauzi, 2004).



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

### 1.6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis penelitian proposal ini adalah :

1. Premi panen kelapa sawit berhubungan positif dengan produktivitas kerja karyawan panen kelapa sawit.
2. Premi panen kelapa sawit berhubungan positif dengan kepuasan karyawan panen.
3. Premi panen kelapa sawit berhubungan positif dengan pendapatan karyawan panen kelapa sawit

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Premi

#### 2.1.1. Definisi Premi

Pertanian adalah sektor ekonomi yang tangguh dalam menghadapi perkembangan ekonomi dunia, misalnya krisis yang dialami Indonesia, dimana sektor pertanian mampu untuk berkontribusi dalam ekonomi nasional dan daerah dengan pertumbuhan ekonomi positif. Sektor pertanian dalam arti luas mencakup subsektor pertanian pangan, perkebunan, peternakan, perikanan, dan kehutanan (Yasin, 2003).

Menurut Jiwo Wungu (2003) premi merupakan bayaran lebih yang diberikan perusahaan karena pegawai harus bekerja lebih keras untuk berbagai keadaan atau kondisi kerja yang kurang nyaman. Pegawai mendapat premi karena pegawai tersebut bekerja melebihi waktu kerja normal atau lembur, kerja saat hari libur, atau karena prestasi kerja produktivitas pegawai dalam bekerja. Selain itu menurut Ghani (2003) premi adalah pendapatan yang diperoleh pekerja apabila telah melampaui batas ketentuan yang ditetapkan pengusaha/perusahaan.

Pembuatan dan penetapan sistem premi panen harus didasarkan pada biaya potong buah per kg TBS sesuai anggaran tahun berjalan dan sistem premi sebelumnya. Besaran premi potong buah diusahakan tetap sesuai dengan anggaran, tetapi tetap menarik bagi pemanen. Penetapan jumlah basis borong untuk setiap pemanen umumnya didasarkan pada pertimbangan kondisi berikut ini (Pahan, 2007).



1. Rata-rata kemampuan seorang karyawan memanen TBS selama 7 jam per hari biasa dan 5 jam pada hari jum'at.
2. Keadaan tanaman dalam blok-blok bersangkutan, misalnya tanaman sudah tinggi, tanaman muda yang masih rendah, kondisi setempat dan sebagainya.
3. Kondisi spesifik setempat.

Premi panen dan brondolan diberikan terpisah dengan nilai premi per-Kg yang berbeda. Pemberian premi panen bertujuan untuk meningkatkan pendapatan karyawan dan lebih memotivasi pemanen / petugas yang terkait dengan panen agar seluruh buah matang di lapangan terpanen. Sedangkan premi brondolan diberikan bertujuan untuk lebih memotivasi pengutipan brondolan dan meminimalisasi kehilangan brodolan di lapangan. Premi panen diberikan secara perorangan dan ditentukan berdasarkan kapasitas, tahun tanam yang berkaitan dengan produktivitas dan topografi. Semakin rendah produktivitas, semakin rendah basis borong dan semakin berbukit / curam topografinya semakin mahal premi panennya. Premi brondolan diberikan premi tersendiri dengan tarif  $\pm 5$  kali lipat premi TBS sesuai dengan berat brondolan yang dikumpulkan oleh masing-masing pemanen. Brondolan harus dalam keadaan bersih dari segala macam kotoran (sampah, tangakai tandan, batu dll).

Pembuatan dan penetapan sistem premi panen harus didasarkan pada biaya panen buah per kg TBS sesuai dengan anggaran tahun berjalan dan sistem premi sebelumnya. Pada beberapa perusahaan perkebunan di Indonesia, terdapat dua jenis premi panen buah yang umumnya dilaksanakan. Dasar pemberian premi panen buah tersebut adalah jumlah janjang buah/TBS yang didapat dan jumlah berat (kg) buah/TBS yang didapat setelah ditimbang di pabrik/PKS. Premi adalah

pendapatan yang diperoleh pekerja apabila telah melampaui batas ketentuan yang ditetapkan pengusaha/perusahaan (Ghani, 2003). Untuk melihat perbandingan kedua sistem premi panen tersebut, dapat dilihat pada tabel 4. dibawah ini.

**Tabel 4. Perbandingan Premi Panen Sistem Janjang dan Sistem Berat (Kg)**

Sistem Janjang	Sistem Berat (Kg)
1. Pemanen dibayar sesuai dengan jumlah janjang yang dipotong dari pokok pada saat itu.	1. Pemanen dibayar sesuai berat janjang sesudah sampai di PKS. Kemungkinan, berat janjang sudah berkurang akibat restan selama beberapa hari dilapangan.
2. Pemanen langsung tahu berapa pendapatan/ premi yang diperolehnya sesudah selesai panen. Hal ini penting bagi karyawan yang pada umumnya kurang mampu berhitung (berkalikal).	2. Pemanen tidak langsung tahu jumlah pendapatan/ preminya dan masih menunggu hasil timbang di PKS. Apabila terjadi restan selama beberapa hari/ minggu, pemanen baru akan mengetahui jumlah pendapatan/ preminya pada waktu lain.
3. Kecenderungan manipulasi brondolan tidak ada karena perhitungan borong berdasarkan janjang.	3. Terjadi kecenderungan pemanen melakukan manipulasi brondolan karena harga perkg lebih mahal dari TBS.

Sumber : Panduan Lengkap Kelapa Sawit (Pahan, 2012).

Pada umumnya sistem premi panen dapat dilaksanakan oleh semua perkebunan kelapa sawit. Namun, karena kondisi lapangan dan aspek sosial ekonomi yang berbeda antar kebun, maka standar premi juga harus disesuaikan dengan perbedaan-perbedaan tersebut. Perbedaan tersebut tercakup dalam jumlah borong janjang (TBS), tarif siap borong, tarif lebih borong, dan tarif sanksi/denda. Adapun ketentuan umum dari borong janjang (TBS), tarif siap borong, tarif lebih borong, dan tarif sanksi/denda, antara lain:

### 1. Borong janjang

Janjang harus diatur sedemikian rupa sehingga jumlah yang ditetapkan bagi seorang pemanen dalam waktu 7 jam untuk setiap tahun tanam dapat diselesaikannya dengan mencapai jumlah kg tertentu.

### 2. Tarif Premi Panen Buah (Premi Siap Borong)

Premi siap borong harus berpedoman kepada anggaran (Rp/kg TBS) yang sedang berjalan dan juga tarif yang berlaku sebelumnya. Premi siap borong harus sama untuk semua umur tanaman, sedangkan yang berbeda yaitu jumlah borongnya.

### 3. Tarif Premi Lebih Borong

Kelas-kelas BJR harus ditentukan terlebih dahulu, kemudian harga per janjang ditetapkan lebih borong menurut kelas-kelas tersebut. Harga janjang lebih borong dari kelas yang berbeda dapat saja sama, tergantung dari kondisi setempat. Namun perlu diperhatikan bahwa biaya Rp/kg TBS lebih borong tidak boleh lebih tinggi dari biaya Rp/kg TBS siap borong. Sebagai ketentuan, premi lebih borong maksimum 50% dari gaji rata-rata.

### 4. Tarif sanksi/denda

Tindakan-tindakan yang tidak memenuhi perturan atau melanggar salah satu peraturan panen buah harus didenda dan mengurangi premi yang sudah diperoleh pemanen, kerani buah, mandor panen, dan mandor I. Ketentuan-ketentuan tarif sanksi biasanya ditetapkan menurut situasi dan kebijakan kebun setempat. Adapun sanksi atau denda yang akan diterapkan oleh kebun pada umumnya dapat dilihat pada Tabel 5 dibawah ini.

**Tabel 5. Denda Pemanen**

<b>Kesalahan – Kesalahan</b>	<b>Sanksi</b>
Tidak siap borong, tidak menjalankan tugas sesuai dengan 7 jam kerja (5 jam kerja hari Jum'at)	Denda di per-7 (dipotong jam kerja)
Potong buah mentah : Buah mentah harus diangkut ke PKS, tetapi tidak ikut diperhitungkan sebagai penghasilan siap borong (pendapatan)	Misalkan Rp 1000,- per buah mentah (guna memberikan efek jera)
Buah masak tidak dipanen	Misalkan Rp 400,-/janjang
Brondolan tidak dikutip bersih	Misalkan Rp 200,- per piringan atau Rp 25,- per brondolan
Brondolan dibuang ke gawangan	Maksimal dapat dianggap mangkir
TBS tidak dapat disusun rapi di TPH	Tidak akan dihitung sebagai pendapatan
Pelepah sengkleh, pelepah tidak dipotong dan berserakan dimana-mana	Misalkan Rp 100,- per pelepah

*Sumber : Panduan Lengkap Kelapa Sawit (Pahan, 2012).*

Kelapa sawit didatangkan ke Indonesia pada tahun 1848 dan mulai dibudidayakan secara komersial dalam bentuk perusahaan perkebunan pada tahun 1911. Dalam perkembangannya, melalui salah satu produknya, yaitu minyak kelapa sawit, kelapa sawit mampu menggantikan peran kelapa (*Cocos nucifera*) sebagai sumber bahan baku/mentah bagi industri pangan maupun non pangan di dalam negeri dan ditetapkan sebagai salah satu primadona ekspor non migas Indonesia yang sangat dinantikan sumbangsih pemasukan devisanya (Tim Penulis, 1992).

### **2.1.2. Jenis- jenis Premi Panen**

Pada beberapa perusahaan perkebunan di Indonesia terdapat dua jenis premi panen yang umum dilaksanakan, yaitu sebagai berikut.

- a. Premi panen berdasarkan “jumlah janjang/TBS” yang didapat

- b. Premi panen berdasarkan “jumlah berat (kg) buah/TBS” yang didapat setelah ditimbang di pabrik/PKS

Premi panen sistem janjang dan premi panen sistem berat diberikan terpisah dengan nilai premi per-kg yang berbeda. Pemberian premi panen sistem janjang bertujuan untuk meningkatkan pendapatan karyawan dan lebih memotivasi pemanen/petugas yang terkait dengan panen agar seluruh buah matang di lapangan terpanen. Sedangkan premi panen sistem berat diberikan bertujuan untuk lebih memotivasi pengutipan brondolan dan meminimalisir kehilangan brondolan dilapangan. Premi sistem janjang diberikan secara perorangan berdasarkan kapasitas tahun tanam yang berkaitan dengan produktivitas dan topografi. Semakin rendah produktivitas, semakin rendah basis borong dan semakin berbukit/curam topografinya semakin mahal premi panennya. Premi brondolan/sistem berat diberikan premi tersendiri 5 kali lipat premi TBS sesuai dengan berat brondolan yang dikumpulkan oleh masing-masing pemanen. Brondolan harus dalam keadaan bersih dari segala macam kotoran (sampah, tangkai tandan, batu dll). Dan berat brondolan tidak termasuk dalam berat TBS (Pahan, 2007).

### **2.1.3. Sistem dan Standar Premi Panen**

Sistem premi panen dapat dilaksanakan oleh semua perkebunan kelapa sawit. Namun, oleh karena kondisi lapangan dan aspek-aspek sosial ekonomi yang berbeda antar kebun maka standar premi juga harus disesuaikan dengan perbedaan perbedaan tersebut. Perbedaan tersebut tercakup dalam jumlah borong janjang (borong), tarif siap borong, tarif lebih borong, dan tarif sanksi/denda.



a. Borong janjang

Janjang harus diatur sedemikian rupa sehingga yang ditetapkan bagi seorang pemanen dalam 7 jam untuk setiap tahun tanam dapat diselesaikan dengan mencapai jumlah kilogram tertentu. Oleh karena itu, borong janjang harus langsung berhubungan dengan BJR kebun. Sementara, BJR langsung berhubungan dengan umur tanaman.

b. Tarif premi potong buah (premi siap borong)

Premi siap borong harus berpedoman kepada anggaran (Rp/kg TBS) yang sedang berjalan dan juga tarif yang berlaku sebelumnya. Premi siap borong harus sama untuk semua umur tanaman, sedangkan yang berbeda yaitu jumlah borongnya.

c. Tarif premi lebih borong

Kelas- kelas BJR (Borong Janjang Rata- rata) harus ditentukan terlebih dulu, kemudian harga per janjang ditetapkan over borong menurut kelas-kelas tersebut. Harga janjang lebih borong dari kelas yang berbeda dapat saja sama, tergantung dari kondisi setempat. Namun, perlu diperhatikan bahwa biaya Rp/kg TBS dari lebih borong atau luar dinas tidak boleh lebih tinggi dari biaya Rp/kg TBS dalam dinas. Sebagai ketentuan, premi lebih borong 50% dari gaji rata- rata.

d. Tarif sanksi/denda

Tindakan- tindakan yang tidak memenuhi peraturan atau melanggar salah satu peraturan panen harus didenda dan mengurangi premi yang sudah diperoleh pemanen, kerani buah, mandor panen, dan mandor 1. Ketentuan- ketentuan tarif sanksi biasanya ditetapkan menurut situasi dan kebijakan kebun setempat (Pahan, 2007).

## 2.2. Produktivitas Kerja

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan baku, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam satuan fisik, bentuk dan nilai. Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin, dan esok lebih baik dari hari ini (Edy Soetrisno, 2016).

Sumber Daya Manusia memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakekatnya merupakan hasil pengorbanan. Pada umumnya produktivitas yang semakin tinggi merupakan pendayagunaan sumber daya secara efisien. Suatu perusahaan dalam proses produksinya harus selalu memperhatikan dan mempertimbangkan bagaimana cara mencapai produktivitas yang tinggi dengan sumber daya atau faktor-faktor produksi yang ada.

Tiffin dan Cormick mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi 2 golongan, yaitu : 1) Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelemahan, dan motivasi. 2) Faktor yang ada di luar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, dan keluarga. Indikator untuk mengukur tingkat produktivitas kerja antara lain :

### 1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung kepada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka.

### 2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

### 3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satuan hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

### 4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri ini dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangan, pengembangan diri mutlak dilakukan.

### 5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas pekerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya.

## 6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan (Tiffin dan Cormick, 1959).

### 2.2.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan

Identifikasi tenaga kerja panen kelapa sawit merupakan latar belakang dari pemanen. Dengan mengetahui keadaan pemanen kelapa sawit, kita dapat mengetahui perbedaan masing-masing seperti umur, lama pendidikan, masa kerja, jarak tempuh, dan jumlah tanggungan keluarga (Bindrianes *et.al* 2017).

1. Umur pemanen kelapa sawit mempengaruhi kemampuan fisik dalam memanen Tandan Buah Segar (TBS) kelapa sawit. Semakin tinggi umur pemanen akan semakin rendah pula kemampuannya untuk bekerja dalam menghasilkan TBS.
2. Lama pendidikan akan berpengaruh terhadap cara berpikir dalam pengambilan keputusan serta perilaku pemanen kelapa sawit. Pemanen kelapa sawit yang menempuh pendidikan tinggi maka cara berpikirnya akan lebih maju, dengan demikian perbuatannya akan semakin baik dan secara sadar akan memenuhi keinginan dan kebutuhannya.
3. Masa kerja mencerminkan pengalaman yang dimiliki pemanen dalam memanen TBS. Pemanen yang sudah lama bekerja lebih mampu untuk mengenal seluk beluk permasalahan yang dihadapi, sehingga lebih mampu untuk mengatasinya. Pekerjaan yang sudah berulang-ulang dilakukan dalam

jangka panjang akan membuat seseorang lebih cekatan dan terampil dalam melaksanakan tugasnya.

4. Jarak tempuh akan berpengaruh terhadap waktu dan tenaga yang dibutuhkan oleh tenaga kerja panen untuk sampai di tempat kerja. Semakin jauh jarak yang ditempuh maka akan mengurangi tenaga pemanen.
5. Jumlah tanggungan keluarga akan mempengaruhi pemanen sehingga dapat mendorong dan memotivasi tenaga kerja panen untuk meningkatkan produktivitasnya. Semakin banyak keluarga yang ditanggung maka akan menambah produktivitas pemanen (Bindrianes *et.al* 2017).

### 2.3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut *Robbins et.al (2006)* merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan pekerjaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji, dan kesempatan berkembang. Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Kepuasan kerja dihubungkan dengan tingkat pekerjaan mengandung arti bahwa pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada pegawai yang menduduki pekerjaan yang lebih rendah, karena pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja. Kepuasan kerja berhubungan dengan ukuran organisasi perusahaan, bahwa ada dua faktor yang



mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya (Brahmasari dan Suprayetno, 2008).

Menurut Umar (1998), salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, Mathis dan Jackson (2006) berpendapat bahwa kompensasi terdiri atas Kompensasi langsung yang terdiri dari gaji pokok (upah dan gaji) dan penghasilan tidak tetap (bonus, insentif, opsi saham) dan kompensasi tidak langsung, yang terdiri dari tunjangan (asuransi kesehatan/jiwa, cuti berbayar, dana pensiun).

Perusahaan selalu berusaha mendorong produktivitas tenaga kerja untuk mencapai target yang ditetapkan. Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari suatu tenaga kerja manusia, mesin atau faktor produksi lainnya, dihitung berdasarkan waktu rata-rata dari tenaga tersebut dalam proses produksi (Sumarsono, 2009).

Tenaga kerja pemanen yang produktif dapat dilihat dari pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan atau selisih antara hasil yang diperoleh dengan basis tugas yang telah ditetapkan perusahaan. Jika produktivitas tenaga kerja pemanen baik, maka produksi perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai. Sebaliknya, jika produktivitas tenaga kerja pemanen rendah, maka produksi akan menurun dan target perusahaan akan sulit tercapai, sehingga perusahaan akan berupaya mendorong produktivitas tenaga kerja yang dimilikinya.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) kepuasan kerja adalah “suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan” Davis dan Newstrom (1985) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Menurut Robbins (2006) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans, 2006). Sedangkan Howell dan Dipboy (1986) dan Mundar (2008) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari drajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Pendapat Greenberg dan Baron mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari tenaga kerja yang meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan serta yang sesuai dengan kriteria yang digunakan dalam suatu perusahaan.

### **2.3.1. Fungsi Kepuasan Kerja**

Menurut Handoko (2011) dalam banyak kasus memang sering ada hubungan positif antara kepuasan tinggi dan prestasi kerja tinggi, tetapi tidak selalu cukup kuat dan berarti (signifikan). Ada banyak karyawan dengan kepuasan kerja tinggi tidak menjadi karyawan yang produktifitasnya tinggi. Bagaimanapun

juga, kepuasan kerja perlu untuk memelihara karyawan agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasional yang diciptakan.

Ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2001) yaitu sebagai berikut :

1. Pemenuhan Kebutuhan (*Fulfillment Need*) Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan (*Discrepancies*) Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan, pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya, bila harapan lebih besar dari apa yang diterima orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.
3. Pencapaian Nilai (*Value Attainment*) Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. Keadilan (*Equity*) Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
5. Komponen Genetik (*Genetic Components*) Kepuasan kerja merupakan fungsi dari sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan kerja.

### **2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Kepuasan Kerja**

#### **Karyawan**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan menurut Nadapdap (2020) yaitu :

## 1. Motivasi Kerja

Adanya kontrak kerja yang jelas dari perusahaan membuat karyawan lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaan. Selain itu, upah kerja yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan tingkat beban pekerjaan yang dilakukan karyawan. Dalam pengupahan, perusahaan menerapkan sistem pengupahan berdasarkan jumlah harian kerja (HK) yang diperoleh karyawan. Salah satu hal yang mendasari keinginan karyawan untuk terus bekerja adalah untuk meningkatkan pendapatan kerja, sehingga semakin rajin karyawan masuk kerja maka semakin bertambah harian kerja (HK) dan penghasilan yang diperoleh juga akan meningkat. Hal ini sejalan dengan pernyataan Wansyahdio (2015), dalam penelitiannya yang menjelaskan bahwa pada umumnya karyawan mau bekerja karena untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Sedangkan menurut Gardjito dkk. (2014), menjelaskan salah satu faktor yang dapat mendorong produktivitas karyawan, yaitu melalui pemberian motivasi terhadap pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal seperti kebutuhan primer, pangan, sandang, dan papan dan kebutuhan yang bersifat internal seperti keinginan karyawan untuk memiliki karir yang memuaskan.

## 2. Pengalaman Kerja

Dengan pengalaman kerja yang dimiliki, karyawan bisa melakukan pekerjaan dengan baik sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Selain itu, sebagian besar karyawan juga mampu membangun hubungan yang baik dengan pimpinan maupun sesama rekan rekerja dalam mengatasi persoalan kerja yang terjadi. Hal ini sejalan dengan pendapat (Sutrisno, 2017),

yang menyatakan bahwa karyawan yang telah memiliki pengalaman mampu menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab dan mampu berkomunikasi dengan berbagai pihak untuk tetap menjaga hubungan kerja. Menurut Bili dkk, (2018), menjelaskan bahwa pengalaman kerja seseorang tidak hanya menyangkut jumlah masa waktu kerja, tetapi perlu memperhitungkan jumlah jenis pekerjaan yang pernah atau sering dilakukan, karyawan yang telah melakukan berbagai jenis pekerjaan tentu sudah memiliki banyak pengalaman. Sedangkan menurut Zahro dkk. (2018), menjelaskan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan.

### 3. Kepemimpinan

Adanya kegiatan monitoring dan controlling yang dilakukan oleh pimpinan, dinilai dapat memberikan arahan dan kemudahan kepada seluruh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Beberapa kegiatan yang menjadi perhatian dari pimpinan perusahaan, yaitu setiap hari kerja pimpinan perusahaan selalu melakukan pengarahan kepada seluruh karyawan perusahaan, pimpinan selalu memberikan motivasi kepada seluruh karyawan, melakukan rotasi/pengaturan kerja secara terstruktur dan selalu melakukan pengawasan terhadap seluruh kegiatan yang dilakukan karyawan di wilayah perusahaan. Hal ini membuat karyawan merasa puas terhadap kepemimpinan yang dilakukan pemimpin perusahaan. Sejalan dengan pendapat Prayudi (2017), yang menyatakan bahwa pemimpin yang berhasil dapat terlihat pada kemampuannya dalam mendorong para bawahan dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang



dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawan serta dapat memberikan pengaruh positif bagi karyawan.

#### 4. keselamatan kerja

Sebagai perusahaan perkebunan kelapa sawit, keselamatan kerja (Safety) menjadi bagian penting yang harus diperhatikan karena sudah menjadi tanggung jawab perusahaan untuk melindungi dan memberikan rasa aman kepada seluruh karyawan yang telah memberikan kontribusi bagi perusahaan. Program utama keselamatan kerja yang dimiliki perusahaan meliputi, 1) kelengkapan alat pelindung diri (APD) untuk melindungi fisik karyawan. 2) program sosialisasi berkala mengenai prosedur kerja. 3) sosialisasi berkala mengenai penanganan kecelakaan kerja. 4) agenda pengecekan terhadap alat dan perlengkapan kerja standar perusahaan. 5) program pengecekan kesehatan setiap 3 bulan khusus karyawan yang bekerja dibagian pemupukan dan penyemprotan.

Adapun fasilitas pendukung program keselamatan kerja yang dimiliki perusahaan yaitu satu unit ambulan dan klinik perusahaan. Unit ambulan digunakan dalam kondisi darurat, baik diperuntukan bagi karyawan dan masyarakat yang ada di sekitar perusahaan. Karyawan senang dalam melakukan pekerjaan, karena perusahaan memberikan perlindungan yang sudah maksimal. Menurut Mondy (2008), keselamatan kerja merupakan perlindungan terhadap karyawan dari segala ancaman bahaya yang bisa disebabkan dari kecelakaan kerja dan bahaya lainnya. Sedangkan menurut Kuswana (2014), menjelaskan bahwa keselamatan kerja merupakan suatu keadaan yang menjamin keamanan dan pencegahan terjadinya kecelakaan yang bisa diakibatkan baik perilaku karyawan maupun kondisi lingkungan kerja.

## 2.4. Pendapatan Kerja

Pendapatan merupakan salah satu unsur yang paling utama dari pembentukan laporan laba rugi dalam suatu perusahaan. Banyak yang bingung mengenai istilah pendapatan. Hal ini disebabkan pendapatan dapat diartikan sebagai *revenue* dan dapat juga diartikan sebagai *income*, maka *income* dapat diartikan sebagai penghasilan dan kata *revenue* sebagai pendapatan penghasilan maupun keuntungan. Pendapatan sangat berpengaruh bagi keseluruhan hidup perusahaan, semakin besar pendapatan yang diperoleh maka semakin besar kemampuan perusahaan untuk membiayai segala pengeluaran dan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan oleh perusahaan. Selain itu pendapatan juga berpengaruh terhadap laba rugi perusahaan yang tersaji dalam laporan laba rugi maka, pendapatan adalah darah kehidupan dari suatu perusahaan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia pendapatan adalah hasil kerja (usaha atau sebagainya).

Menurut Malinda (2017) pendapatan adalah suatu hasil pendapatan atau penghasilan yang tinggi dan tetap tentu menjadi dambaan semua orang. Tak jarang banyak orang melakukan berbagai macam cara untuk mendapatkan sejumlah pendapatan yang cukup demi memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Harga kebutuhan pokok yang semakin hari semakin meningkat menjadi faktor pendorong seseorang harus memiliki pendapatan yang tinggi demi mencapai kesejahteraan hidup. Pendapatan yang tinggi tentu akan didapat oleh mereka yang memiliki kualitas sumber daya yang baik. Hasil kerja mereka terkadang tidak jauh berbeda dengan orang yang bukan berasal dari lulusan perguruan tinggi. Hal ini dikarenakan mereka yang sudah menempuh suatu pendidikan, tidak mendapatkan suatu keahlian khusus untuk dijadikan modal dalam bekerja.

## 2.4.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Pendapatan

### Karyawan

Faktor- faktor yang mempengaruhi peningkatan pendapatan karyawan menurut Pardamean (2022) :

#### 1. Teknologi Modern

Penerapan mesin-mesin modern dalam proses panen dan perawatan kelapa sawit dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi, sehingga meningkatkan pendapatan karyawan.

#### 2. Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan

Pelatihan yang teratur dan pengembangan keterampilan dapat meningkatkan keahlian karyawan dalam melakukan tugas-tugas panen, sehingga meningkatkan produktivitas.

#### 3. Manajemen Pohon yang Baik

Praktik-praktik manajemen yang baik terkait dengan pemeliharaan dan pemangkasan kelapa sawit dapat meningkatkan hasil panen dan kualitas buah, yang pada gilirannya dapat meningkatkan pendapatan.

#### 4. Sertifikasi dan Standar Kualitas

Penerapan sertifikasi dan standar kualitas dapat membuka akses ke pasar yang lebih baik dan harga yang lebih tinggi untuk produk kelapa sawit, meningkatkan nilai tambah dan pendapatan.

#### 5. Upah yang Kompetitif

Menetapkan upah yang kompetitif dan adil sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan motivasi dan retensi tenaga kerja.

## 6. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Fokus pada kesehatan dan keselamatan kerja dapat mengurangi absensi dan biaya perawatan kesehatan, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada produktivitas dan pendapatan.

### 2.5. Hubungan Premi Panen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji pada suatu perusahaan di era globalisasi saat ini adalah berkaitan dengan produktivitas kerja. Dalam era globalisasi, persaingan perusahaan memberikan dampak bagi suatu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan sumber daya manusia yang lebih baik, agar dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mempertahankan dan mengembangkan perusahaannya dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, agar perusahaan tersebut dapat berkembang dan mampu bertahan dalam persaingan bisnisnya. Salah satu upaya yang harus dilakukan oleh perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat berkembang yaitu dengan meningkatkan produktivitas sumber daya manusia tersebut. Produktivitas tenaga kerja berkaitan erat dengan kuantitas produksi yang akan dihasilkan. Dengan kata lain, apabila produktivitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja yang digunakan tinggi akan menghasilkan produksi yang tinggi pula. Sehingga perusahaan memberikan upah dan premi yang baik sebagai suatu balas jasa dari perusahaan tersebut. Upah memang merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari tenaga kerja dan sumber daya perusahaan, karena upah merupakan hak dari setiap

karyawan yang sudah bekerja dan merupakan bagian terpenting dari tujuan seseorang untuk bekerja. Tidak dapat dipungkiri, seseorang bekerja karena dia ingin mengharapkan suatu imbalan jasa dan melalui imbalan jasa ini lah seorang pekerja dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Selain itu, perusahaan perkebunan haruslah mengadakan sistem premi pada karyawan panen bertujuan untuk mendorong karyawan panen bekerja lebih giat, sehingga hasil peningkatan kualitas dan kuantitas akan mengakibatkan keuntungan bagi perusahaan. Bila pihak perkebunan telah mempertimbangkan segi-segi sosial dan kebutuhan fisik minimum para karyawan, maka karyawan akan lebih giat bekerja dan sungguh-sungguh mewujudkan hasil/produk yang diharapkan karena dengan produktivitas yang lebih besar, karyawan akan menerima pertambahan pendapatannya sesuai dengan pertambahan prestasi yang dihasilkan. Demikian pula dengan adanya kesungguhan kerja dari pihak karyawan panen maka akan membawa keuntungan buat perusahaan perkebunan (Fathoni, 2006).

Berbagai pengertian tentang kepuasan kerja, antara lain :

1. Fathoni (2006), menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.
2. Kepuasan kerja sebagai sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap factor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual diluar kerja.

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan/pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. sebaliknya jika kebutuhannya terpenuhi maka



pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya. Abraham Maslow mengemukakan bahwa secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki lima kategori kebutuhan pokok yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik (*Physiological Needs*), yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan seksual. kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. di dalam mengatasi kebutuhan fisik terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan antara lain:

a. Tingkat Upah atau Gaji

Istilah sistem penggajian dan (*remuneration*) mengandung pengertian suatu penghargaan (*reward*), pembayaran (*payment*), atau penggantian biaya (*reimbursement*) sebagai imbalan kerja atau balas jasa. *Remuneration* lazimnya berupa upah (*Wages*) atau gaji (*salary*), upah lazim digunakan bagi para pekerja, sedangkan gaji digunakan bagi para pegawai atau pejabat. Menurut Sikula (1981), mengenai upah atau gaji ada juga yang membaginya menjadi dua yaitu: pertama, pembayaran berdasarkan satuan hasil kerja dan kedua pembayaran berdasarkan satuan waktu. berdasarkan perbedaan ini maka lazimnya upah dibayarkan atas dasar apa yang dihasilkan pekerja selama waktu tertentu. sebaliknya gaji dibayarkan atas dasar satuan waktu (bulan, tahun) selama pegawai itu menjabat atau bekerja dengan kata lain, gaji berupa pembayaran terhadap pekerjaannya atau jabatan.

b. Tunjangan Sosial

Merupakan imbalan tak langsung, Dapat berupa asuransi, dana pensiun, *holiday pay*, kesehatan, hari raya, Dan sebagainya. menurut Cheudden dan Sherman (1984) Menguraikan sebagai berikut: tunjangan sosial menyatakan bentuk kompensasi yang tidak langsung yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas dari kehidupan untuk pekerja. dengan menambah kualitas dan kehidupan kerja, jaminan sosial ini diharapkan kan untuk meningkatkan kerjasama dan kinerja di antara para pekerja.

2. Kebutuhan akan rasa aman (*Safety Needs*), apabila kebutuhan fisiologis relatif telah terpenuhi, maka akan muncul seperangkat kebutuhan-kebutuhan baru, yang kurang lebih dapat kita kategorikan dalam kebutuhan kebutuhan akan keselamatan.

3. Kebutuhan sosial (*Sosial Needs*), Apabila kebutuhan-kebutuhan fisiologis dan keamanan telah cukup terpenuhi, Maka akan muncul kebutuhan akan cinta, rasa kasih sayang, dan asa memiliki.

4. Kebutuhan akan penghargaan (*Esteem Needs*), semua orang dalam masyarakat (dengan beberapa pengecualian patologis) Mempunyai kebutuhan atau kau menginginkan penilaian terhadap dirinya yang mantap, Mempunyai dasar yang kuat dan biasanya bermutu tinggi, akan rasa hormat atau harga diri, dan penghargaan akan orang-orang lain.

5. Kebutuhan akan aktualisasi diri (*Self-Actualizatiton*), Sekalipun semua kebutuhan diatas telah terpenuhi, kita masih sering merasa (walau tidak selalu) bahwa akan segera berkembang suatu perasaan tidak puas dan kegelisahan yang baru, kecuali orang itu melakukan apa yang secara Individual, sesuai dengan keinginannya (Sikula, 1981).

## 2.6. Hubungan Premi Dengan Pendapatan Karyawan

Pemberian premi sesuai dengan prestasi kerja yang telah dikorbankan, maka mengakibatkan setiap karyawan bekerja dengan baik dengan kata lain ada motivasi untuk bekerja lebih giat maka akan meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Menurut Ghani (Sari 2010) Premi adalah pendapatan yang diperoleh pekerja apabila melampaui batas ketentuan yang ditetapkan perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut diatas, berarti terdapat unsur hubungan antara pemberian insentif/premi terhadap motivasi. Unsur tersebut adalah :

### 1. Didasarkan atas kerjasama

Premi panen pada umumnya dilaksanakan perusahaan perkebunan yang menempatkan pekerja sebagai partner dalam pelaksanaan kegiatan perusahaannya dengan cara saling mempercayai, membangun komunikasi dua arah, dan mendorong partisipasi pekerja melalui hubungan industrial yang harmonis dan manusiawi. Dengan cara seperti ini, maka para manajer selalu mampu menghargai pekerja sebagai subjek, yang akan tinggi motivasi kerjanya apabila memperoleh rasa aman dan puas dalam bekerja antara lain pemberian premi yang memadai

### 2. Mengutamakan sistem pengikutsertaan pekerja

Pelaksanaan pekerjaan akan didesain dan berlangsung dalam proses kerja sama yang terarah pada usaha memperbaiki dan meningkatkan produktivitas dengan cara kerja tim (*team*), dan yang paling sederhana adalah manajer yang bersifat terbuka terhadap saran-saran pekerja. Dengan implementasi seperti ini pemberian premi yang dilakukan dengan menggunakan prestasi atau tingkat produktivitas sebagai ukuran dalam keikutsertaan pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan organisasi.

### 3. Fokus pada bonus yang berupa uang

Premi utama untuk memotivasi keikutsertaan dalam pelaksanaan pekerjaan ditetapkan dalam bentuk uang (*Finansial*) yang dipandang layak/memadai. Periode pemberian premi berjangka waktu pendek yang dibayarkan dari keuntungan berjangka waktu pendek pula.

## 2.7. Hubungan Premi Dengan Produktivitas Karyawan

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mempertahankan dan mengembangkan perusahaannya dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, agar perusahaan tersebut dapat berkembang dan mampu bertahan dalam persaingan bisnisnya. Salah satu upaya yang harus dilakukan oleh perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat berkembang yaitu dengan meningkatkan produktivitas sumber daya manusia tersebut. Produktivitas tenaga kerja berkaitan erat dengan kuantitas produksi yang akan dihasilkan. Dengan kata lain, apabila produktivitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja yang digunakan tinggi akan menghasilkan produksi yang tinggi pula. Sehingga perusahaan memberikan upah dan premi yang baik sebagai suatu balas jasa dari perusahaan tersebut (Abednego dan Said, 2019).

Perusahaan perkebunan mengadakan sistem premi pada karyawan panen bertujuan untuk mendorong karyawan panen bekerja lebih giat, sehingga hasil peningkatan kualitas dan kuantitas akan mengakibatkan keuntungan bagi perusahaan. Apabila pihak perusahaan telah mempertimbangkan perspektif sosial dan kebutuhan yang paling tidak aktual para karyawan, maka karyawan akan

bekerja lebih keras untuk mendapatkan hasil yang diharapkan karena dengan produktivitas yang lebih besar, karyawan akan menerima peningkatan pendapatannya sesuai dengan peningkatan prestasi yang dihasilkan.

## 2.8. Penelitian Terdahulu

Sandriani (2014) melakukan penelitian dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Perkebunan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kab. Indragiri Hulu”. Rumusan masalah ini apakah faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian perkebunan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kab. Indragiri Hulu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kab. Indragiri Hulu Mengkaji kebijakan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan. Jenis survei yang digunakan adalah jenis survei kuantitatif, yaitu survei yang berfokus pada analisis data *numerical* (nilai angka) yang diolah dengan metode statistik untuk menangkap pentingnya hubungan antar variabel. Metode pengumpulan data dilakukan dengan Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara daftar pertanyaan (kuesioner), wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dan menggunakan 2 teknik penarikan sampel yaitu teknik sensus untuk pimpinan dan simple random sampling untuk 30 karyawan perkebunan. Hasil penelitian dari 4 indikator tersebut adalah cukup memuaskan. menggunakan katalog pertanyaan (kuesioner), wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Marselia Hasibuan (2011) yang berjudul “Hubunga Premi Dengan Produktivitas Kerja Dan Tingkat Kesejahteraan Karyawan PT. Perkebunan

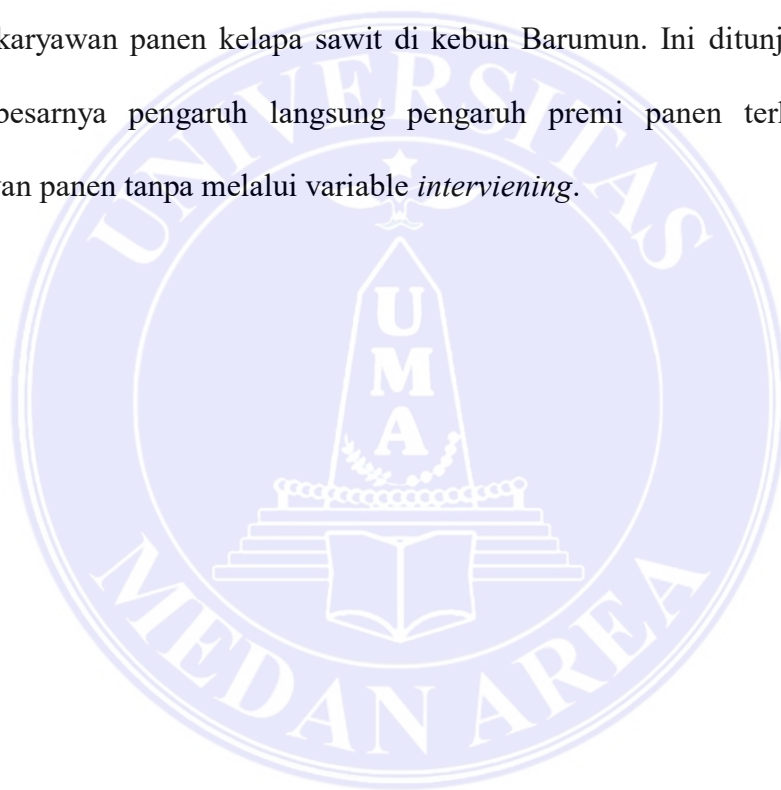


Nusantara IV Unit Kebun Marihat”, metode yang digunakan adalah metode skoring, dan metode Korelasi *Rank Spearman*. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan premi dengan produktivitas kerja karyawan pemanen, dan tidak terdapat hubungan premi dengan tingkat kesejahteraan karyawan pemanen.

Purnama (2010) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Premi Panen Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit (Studi Kasus: PTP. Nusantara IV, Unit Kebun Pabatu dan Unit Kebun Bah Jambi)”. Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa premi berpengaruh secara nyata terhadap kinerja (kuantitas kerja, kualitas kerja, dan kehadiran kerja) dan kepuasan kerja karyawan panen kelapa sawit di Kebun Pabatu, tetapi premi hanya berpengaruh nyata terhadap kualitas kerja, kehadiran kerja, dan kepuasan kerja karyawan panen kelapa sawit di Kebun Bah Jambi. Adapun kuantitas kerja, kualitas kerja dan kepuasan kerja mengalami penurunan setelah adanya perubahan sistem premi panen, sedangkan kehadiran kerja mengalami peningkatan setelah adanya perubahan sistem premi panen.

Abednego (2019) yang berjudul “pengaruh upah dan premi terhadap produktivitas kerja karyawan panen kelapa sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.) penelitian ini dilakukan dengan cara purposive sampling, dengan besarnya sampel (*size of sample*) (n) sebesar 24 sampel menggunakan data sekunder time series setiap bulan selama dari tahun 2015 hingga tahun 2016. Metode digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upah dan premi secara parsial dan serentak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. MOPOLI RAYA

Kevin (2017) melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Premi Panen Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Panen Kepala Sawit PT. Barumon Agro Sentosa (BAS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa premi panen berpengaruh secara nyata terhadap kinerja (kuantitas kerja, kualitas kerja, dan kehadiran kerja) dan kepuasan kerja karyawan panen kelapa sawit di kebun Barumon. Akan tetapi, kepuasan kerja sebagai *variable intervening* tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja (kuantitas kerja, kualitas kerja, dan kehadiran kerja) karyawan panen kelapa sawit di kebun Barumon. Ini ditunjukkan dengan lebih besarnya pengaruh langsung pengaruh premi panen terhadap kinerja karyawan panen tanpa melalui *variable intervening*.



### III. METODE PENELITIAN

#### 3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan pada bulan Juli-Agustus Tahun 2023 di PT. Fajar Agung, penentuan lokasi penelitian dilaksanakan secara sengaja (*purposive*.) Perkebunan dengan komoditi kelapa sawit dipilih karena kelapa sawit merupakan komoditi yang paling banyak diusahakan di Sumatera Utara. PT. Fajar Agung dipilih karena merupakan perkebunan milik swasta dan penghasil kelapa sawit yang cukup luas di Kecamatan Serdang Bedagai. Luas areal tanaman sawit di PT. Fajar Agung sebesar 1.402 ha.

#### 3.2. Metode Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh (*sensus*) yang dimana seluruh karyawan panen dijadikan sampel. Sampel jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode ini sering digunakan untuk ukuran populasi yang kecil atau ingin melakukan generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Zulkarnain lubis *et.al* 2019). Jumlah sampel karyawan panen ditentukan peneliti berjumlah 59 sampel yang diambil berdasarkan total populasi tenaga panen yang ada di PT. Fajar Agung yaitu berjumlah 59 orang. Peneliti mengambil sampel seluruh dari tenaga panen yang ada di PT Fajar Agung.

#### 3.3. Metode Pengambilan Data

Pengumpulan data bersumber dari data primer dan data sekunder. Menurut Umar (2008) yang dimaksud data primer dan data sekunder adalah :

- a. Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung secara empirik kepada pelaku langsung atau yang terlibat langsung dengan

menggunakan teknik pengumpulan data tertentu. Dengan kata lain data primer diperoleh secara langsung. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara secara langsung kepada karyawan PT. Fajar Agung yang menjadi responden penelitian

- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain atau hasil penelitian lain atau data yang sudah tersedia sebelumnya. Data sekunder diperoleh dari Dinas Perkebunan Sumatera Utara, PT. Fajar Agung, Instansi-Instansi yang terkait, dan referensi yang berhubungan.

### 3.3.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrument penelitian. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu alat pengukur dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Situmorang dan Luthfi, 2012). Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah:

Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pertanyaan tersebut valid.

Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Situmorang dan Luthfi, 2012). Reliabilitas dinyatakan jika nilai *Cronbach Alpha*  $>$  0,60 atau nilai *Cronbach Alpha* 0,80. Uji validitas dan reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini dilakukan pada 59 orang karyawan PT. Fajar Agung dengan menggunakan program SPSS 24.

## 1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Fajar Agung yang berjumlah 59 orang. Pengujian dilakukan dengan bantuan program SPSS 24 dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai *Corrected Item total correlation*  $>$  r tabel, maka dinyatakan valid
- b. Jika nilai *Corrected Item total correlation*  $<$  r tabel, maka dinyatakan tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dilakukan dengan menguji butir pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan bantuan program SPSS *for windows* (Situmorang dan Lufti, 2012). Menurut Situmorang (2014), suatu variabel dinyatakan reliable dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika r Alpha positif dan lebih besar dari r tabel maka dinyatakan reliabel.
- b. Jika r Alpha negatif dan lebih kecil dari r tabel maka dinyatakan tidak reliabel.

### 3.3.2. Hasil Uji Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur ketetapan suatu item dalam kuesioner atau skala yang ingin diukur. Dalam penentuan valid atau tidaknya item digunakan, kegiatan yang harus dilakukan adalah dengan membandingkan r-hitung dengan r tabel dimana taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Untuk mengetahui tingkat validitas tersebut, maka akan dilakukan terlebih dahulu uji statistik dengan menggunakan SPSS 24, adapun hasil outputnya dapat dilihat dari tabel dibawah ini:



**Tabel 6. Uji Validitas**

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	Pimpinan memberikan masukan pada saat saya melaksanakan pekerjaan	0,408	0.252 1	<i>Valid</i>
2.	Pimpinan memberikan dorongan dan perhatian terhadap pekerjaan yang saya lakukan	0,285	0.252 1	<i>Valid</i>
3.	Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier atau untuk dipromosikan	0,405	0.252 1	<i>Valid</i>
4.	Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyak peluang untuk maju atau mengembangkan karier	0,453	0.252 1	<i>Valid</i>
5.	Instansi ini memberikan pengembangan jalur karier yang jelas pada karyawannya	0,44	0.252 1	<i>Valid</i>
6.	Perusahaan memberikan pelatihan yang dapat menunjang pengembangan karier karyawan	0,397	0.252 1	<i>Valid</i>
7.	Rekan kerja saya selalu memberi nasihat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan	0,357	0.252 1	<i>Valid</i>
8.	Saya merasa puas dengan interaksi sesama rekan kerja sehingga memudahkan dalam bekerja	0,326	0.252 1	<i>Valid</i>
9.	Rekan kerja saya bertanggung jawab terhadap pekerjaannya	0,291	0.252 1	<i>Valid</i>
10	Fasilitas yang ada di tempat kerja memadai untuk saya bekerja	0,348	0.252 1	<i>Valid</i>

Sumber : Data Primer Yang Diolah SPSS 24

Berdasarkan uji validitas yang terdapat pada tabel 6 yang telah dilakukan terhadap 59 responden dengan jumlah pertanyaan sebanyak 10 pada variabel kepuasan kerja tenaga panen (Y2), diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki  $R_{Hitung}$  lebih besar dari  $R_{Tabel}$  sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukurannya diulang.

Dalam hal ini uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan kriteria bahwa tingkat alfa dihitung lebih besar dari koefisien *Alpha Cronbach's* sebesar 0,60 maka data yang diujikan memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Adapun pengukuran tingkat alpha dilakukan dengan menggunakan program SPSS 24. Hasil dari perhitungannya dapat terlihat pada tabel hasil output SPSS 24 dibawah ini:

**Tabel 7. Uji Reliabilitas**

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.877	10

*Sumber : Data Primer Yang Diolah SPSS 24*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang terdapat pada tabel 7 yang telah dilakukan terhadap 59 responden dengan jumlah pertanyaan sebanyak 10 pada variabel kepuasan kerja (Y2) diketahui memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,877, dan karena hasil tersebut lebih besar dari koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60 maka data yang diujikan memiliki tingkat reliabilitas yang baik atau reliable.

### 3.4. Metode Analisis Data

#### 3.4.1. Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan mengumpulkan, mengolah, mengklasifikasikan, dan menginterpretasikan data penelitian sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai objek yang diteliti. Data diperoleh dari data primer yang diisi oleh seluruh responden penelitian dan data sekunder yang diperoleh dari kantor kebun PT. Fajar Agung Bengabing.

Teknik analisis deskriptif berikutnya adalah simpangan baku, teknik ini digunakan untuk mengetahui dispersi atau variasi data. Untuk penghitungan simpangan baku populasi ( $\sigma$ ) terdapat sedikit perbedaan rumusnya, yakni penyebut pada rumus simpangan baku populasi ( $\sigma$ ) adalah N (banyaknya populasi), sedangkan rumus simpangan baku sampel ( $s$ ) adalah n-1. Pada penelitian ini berusaha untuk menemukan sejauh mana suatu variabel berkorelasi dengan variabel lainnya, ada yang bersifat *bivariate* (menyangkut dua variabel) atau *multivariate* (menyangkut lebih dari dua variabel). Dalam teknik analisis ini terdapat dua pertanyaan pokok, yakni banyaknya variabel yang dihubungkan dan tingkat pengukuran datanya. Untuk itu, masing-masing tersedia beberapa alternatif teknik analisis (Qomari, R. 2009).

#### 1. Metode Perhitungan Premi

Metode perhitungan premi panen pada perusahaan perkebunan PT. Fajar Agung menggunakan sistem pemberian premi panen berdasarkan jumlah berat (kg) buah/TBS yang didapat. Ada pun rumus perhitungannya sebagai berikut :

$$P = [(K - BB) - 10\% Br] \times NP$$

Keterangan : P = Premi

K = Kapasitas Panen (Kg/bulan)

BB = Basis Borong (Kg/bulan)

Br = Brondolan (Kg/bulan)

NP = Nilai Satuan Premi (Rp)

#### 2. Metode Perhitungan Produktivitas

Ada pun rumus perhitungan produktivitas karyawan panen kelapa sawit di PT. Fajar Agung adalah sebagai berikut :

$$\text{Produktivitas (Kg)} = \frac{\text{Produksi (kg)}}{\text{Bulan}}$$

### 3. Metode Perhitungan Kepuasan

Ada pun metode perhitungan nilai kepuasan dengan menggunakan *skala likert* (skor) yaitu sebagai berikut :

- SS : Sangat Setuju (Skor 5)**
- S : Setuju (Skor 4)**
- R : Ragu-ragu (Skor 3)**
- TS : Tidak Setuju (Skor 2)**
- STS : Sangat Tidak Setuju (Skor 1)**

### 4. Metode Perhitungan Pendapatan

Metode perhitungan pendapatan karyawan panen PT. Fajar Agung menggunakan cara sebagai berikut :

$$\text{Pendapatan} = \text{Gaji Pokok (Rp)} + \text{Premi (Rp)}$$

#### 3.4.2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis statistik dengan regresi linear sederhana adalah hubungan linear antara variabel bebas (*Independen*) dan variabel terikat (*dependen*). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas penerapan Premi Panen dengan variabel terikat produktivitas, kepuasan kerja karyawan dan pendapatan apakah positif atau negatif. Persamaan Regresi Linear Sederhana sebagai berikut :

$$Y1 = a + bx \quad (1)$$

$$Y2 = a + bx \quad (2)$$

$$Y3 = a + bx \quad (3)$$

Keterangan :

Y1= Variabel terikat (Produktivitas Karyawan Panen) (kg/bulan)

Y2 = Variabel terikat (Kepuasan Kerja Karyawan Panen) (skor 1-5)

Y3 = Variabel terikat (Pendapatan Karyawan Panen) (Rp/bulan)

X= Variabel bebas (Premi Panen) (Rp/bulan)

$a$  = Konstanta (nilai  $Y$  apabila  $X=0$ )

$b$  = Koefisien Regresi (nilai peningkatan dan penurunan)

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahanbaku, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan dalam produktivitas penelitian ini adalah hasil produksi atau hasil panen yang dapat dikerjakakan responden dalam satu hari, satu minggu, dan satu bulan dengan satuan kg/bulan.

Kepuasan kerja menurut Robbins (2006) merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan pekerjaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji, dan kesempatan berkembang.

Menurut Malinda (2017) pendapatan adalah suatu hasil pendapatan atau penghasilan yang tinggi dan tetap tentu menjadi dambaan semua orang. Tak jarang banyak orang melakukan berbagai macam cara untuk mendapatkan sejumlah pendapatan yang cukup demi memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Pendapatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendapatan responden dari gaji pokok ditambah dengan premi yang didapatkan dalam waktu sebulan (Rp/bulan).

Menurut Jiwo Wungu (2003) premi merupakan bayaran lebih yang diberikan perusahaan karena pegawai harus bekerja lebih keras untuk berbagai keadaan atau kondisi kerja yang kurang nyaman. Responden mendapat premi



karena responden tersebut bekerja melebihi waktu kerja normal atau lembur, kerja saat hari libur, atau karena prestasi kerja produktivitas responden dalam bekerja. Selain itu menurut Ghani (2003) premi adalah pendapatan yang diperoleh pekerja apabila telah melampaui batas ketentuan yang ditetapkan perusahaan (Rp).

### 3.5. Definisi Operasional Variabel

Beberapa definisi dan batasan operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Sistem premi panen adalah penghargaan yang diberikan kepada pemanen karena jumlah kg tandan buah segar (TBS) yang diperoleh melebihi basis borong yang telah ditentukan dengan ketentuan panen (Rp/bulan).
2. Kepuasan kerja adalah perasaan ataupun sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial. Dimana dalam menganalisis kepuasan terhadap sistem premi diukur dengan menggunakan skor berdasarkan skala likert. (skor 1-5).
3. Panen adalah salah satu kegiatan penting dalam pengelolaan tanaman kelapa sawit menghasilkan (kg/bulan).
4. Produktivitas adalah kemampuan pemanen untuk memanen Tandan Buah Segar (TBS) yang diperoleh pemanen setiap harinya (kg/bulan).
5. Gaji pokok adalah uang yang didapatkan karyawan panen kelapa sawit yang nilainya tetap setiap bulannya (Rp/bulan).
6. Pendapatan adalah uang yang didapatkan karyawan panen kelapa sawit dari gaji pokok ditambah dengan premi yang didapatkan dalam waktu sebulan (Rp/bulan).

7. Karyawan panen adalah karyawan yang berhubungan secara langsung dengan produk yang dihasilkan perkebunan. Dimana karyawan panen disini ialah sebagai pemanennya (orang).



## VI. KESIMPULAN DAN SARAN

### 6.1. Kesimpulan

1. Sistem premi panen di PT. Fajar Agung adalah sistem premi panen berdasarkan jumlah berat (kg).
2. Sistem premi panen berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan panen di PT. Fajar Agung.
3. Sistem premi panen berpengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan panen di PT. Fajar Agung.
4. Sistem premi panen berpengaruh positif terhadap peningkatan pendapatan karyawan panen di PT. Fajar Agung.

### 6.2. Saran

1. PT. Fajar Agung sebaiknya mempertahankan sistem premi panen berdasarkan berat (kg) karena dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan, dan pendapatan karyawan panen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arep, I., & Tanjung, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Akhmad Yasin, Makmun. (2003). Pengaruh Investasi dan Tenaga Kerja Terhadap PDB Sektor Pertanian. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Keuangan* 7:3.
- Badan Pusat Statistik. (2021). *Statistik Perkebunan Indonesia Komoditas Kelapa Sawit*. Jakarta: Direktorat Jenderal Perkebunan.
- Brahmasari, I. dan Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 10(2):124-135.
- Bindrianes, S., Kemala, N., & Busyra, R. K. (2017). Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya Pada Unit Usaha Batanghari di PTPN VI Jambi. *Jurnal Agrica*, 10(2): 74-85.
- Brotoharsojo, Hartanto dan Wungu, Jiwo. (2003). *Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit System*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Pesada.
- Cheudden, P and Sherman, K. (1984). *Human Behaviour at Work*. New York: Mc Graw- Hill Book Company.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. (1985). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Daryanto. (2012). *Model Pembelajaran Inovatif*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dessler, Andrew. (2004). *Manajemen Personalia*. Terjemahan: Moh. Masud Cetakan Kedelapan, Jakarta: Erlangga.
- Fathoni. A. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Fauziah, S., dan Siti, L. (2013). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Pemanen dan Pemupuk di PTP Nusantara IV (Studi Kasus: Sawit Langkat, Kecamatan Padang Tualang, Kabupaten Langkat). *Journal of Agriculture and Agribusiness Socioeconomics* 2(3):150-27.
- Fauzi, Y. (2004). *Seri Agribisnis Kelapa Sawit Budidaya Pemanfaatan Hasil Dan Limbah Analisis Usaha Dan Pemasaran*, Ed. Revisi. Jakarta: Penebar Swadaya.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1997). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work* (Doctoral dissertation, Univerza v Mariboru, Ekonomsko-poslovna fakulteta).
- Ghani, M. A., & Sikumbank, R. F. (2003). *Sumber Daya Manusia Perkebunan Dalam Perspektif*. Ghalia Indonesia.
- Ginting, Citra Sania. Hutabarat, Sakti. Yusri, Jum'atri. (2022). Pengaruh Premi Panen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Panen Di Ptpn V Kebun Tandun Kabupaten Kampar. *Jurnal Agribisnis Unisi* 11(2) Tahun 2022. <https://ejournal.unisi.ac.id/index.php/agribisnis/article/view/2246/1276> Diakses 6 November 2023.
- Handoko, Tri Laksana. (2008). *Manajemen*. Ed. 2. Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, Rahim Fadlin. (2021). Pengaruh Premi Panen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Sisumut Kota

- Pinang Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Hasibuan Malayu. (2008). Organisasi Dan Motivasi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herawati, N. (2013). Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin, dan Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Shuttlecock Kota Tegal. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Howell, William C & Robert L. Dipboye. (1986). Essential Of Industrial and Organizational Psychology, 3rd ed. Chicago Illinois: Dorsey Press.
- Hutahayan, Victor Boi Maruli. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit Di PT. Agrindo Panca Tunggal Perkasa Kabupaten Sarolangun. Skripsi. Universitas Batanghari Jambi.
- Karosekali, A. S., & Rizal, S. A. I. D. (2019). Pengaruh Upah Dan Premi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.). *Agriprimatech*, 2(2), 100-106.
- Kementrian Pertanian. (2021). Kelapa Sawit Sumbang Ekspor Terbesar Untuk Komoditas Pekebunan. <http://ditjenbun.pertanian.go.id/berita-292-kelapasawit-sumbang-ekspor-terbesar-untuk-komoditas-pekebunan.html>. Diakses pada tanggal 20 Mei 2022.
- Damanik, Kevin Daniel Halomoan. (2017). Pengaruh Premi Panen Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit Pt Barumon Agro Sentosa (Bas) (Studi Kasus: Kebun Barumon Desa Ujung Gading Jae, Kecamatan Simangambat, Kabupaten Padang Lawas Utara). Skripsi. Universitas Sumatra Utara.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2007). *Organizational Behavior*. Mc Graw Hill, New York.
- Lubis, Z., Manaf, A. H. A., Ahmad, M. A. H., Abdullah, M. S., & Junoh, M. Z. M. (2019). *Panduan Pelaksanaan Penelitian Sosial*. Penerbit Andi.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*, Ed. 10. Yogyakarta: PT. Andi.
- Hasibuan, Marselia. (2011). Hubungan Premi Dengan Produktivitas Kerja dan Tingkat Kesejahteraan Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Iv Unit Kebun MARIHAT. Skripsi. Universitas Sumatra Utara
- Malinda, H. (2017). Analisis Strategi Pengembangan Bisnis Ukm Guna Meningkatkan Pendapatan Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Usaha Bakso Ikan Cahaya Bahari Desa Linggar Jati Kecamatan Merbau Mataram Kabupaten Lampung Selatan) (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung) ([repository.radenintan.ac.id](http://repository.radenintan.ac.id)), diakses 22 Maret 2023.
- Mangkunegara, M. A. P., & Hasibuan, M. M. S. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia ([digilib.itbwigalumajang.ac.id](http://digilib.itbwigalumajang.ac.id)), diakses 22 Maret 2022.
- Mathis, dan Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mathis, R.L., dan Jackson., J.H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed 9. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasution, F. (2018). Fleksibilitas Sistem Pembayaran Premi dalam Perkebunan Kelapa Sawit. *Jurnal Ekonomi Pertanian*, 6(2), 23-31.



- Nadapdap, H. J. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Kebun Kelapa Sawit Di PT. Mandiri Kapital Jaya, Bidara Estate. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 21(2): 01-15.
- Pahan. I. (2007). *Panduan Lengkap Kelapa Sawit*. Jakarta: Penerbit Penebar Swadaya.
- Pardamean, M. (2008). *Panduan Lengkap Pengelolaan Kebun Dan Pabrik Kelapa Sawit*. Jakarta: Penebar Swadaya.
- Pardamean, M. (2014). *Mengelola Kebun dan Pabrik Kelapa Sawit Secara Profesional*. Jakarta: Penebar Swadaya.
- Pardamean, M. (2022). *BEST PLANTER PRACTICE KELAPA SAWIT: Praktik Pengelolaan SDM Perkebunan agar Kompeten untuk Daya Saing Perusahaan*. Penerbit Andi.
- Qomari, R. (2009). Teknik penelusuran analisis data kuantitatif dalam penelitian kependidikan. *INSANIA: Jurnal Pemikiran Alternatif Kependidikan* 14(3)527-539 ([ejournal.uinsaizu.ac.id](http://ejournal.uinsaizu.ac.id)), diakses 22 September 2023.
- Rahmadan, Rizki dan Ingesti, Pantja Siwi Veni Rahayu. (2022). Faktor penentu pendapatan premi tenaga kerja panen kelapa sawit (*Elaeis guineensis* Jacq.) di kebun Gohor Lama PT Langkat Nusantara Kepong. *Jurnal Pengelolaan Perkebunan* 2(1)38-48 (<http://ojs.polteklpp.ac.id/index.php/JPP/index>), diakses 6 November 2023.
- Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., dan Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen, P., dan Judge, A. T. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sandriani. (2014). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Perkebunan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu*. Skripsi. Universitas Islam Riau.
- Sari, Purnama. (2010). *Pengaruh Premi Panen Terhadap Kinerja dan kepuasan Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit (Studi Kasus: PT. Perkebunan Nusantara IV, Unit Kebun Pabatu dan Unit Kebun Bah Jambi)*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara
- Sikula, AF. (1981). *Personnel Administration And Human Resources Management*. New York: A. Wiley Trans Edition, By John Wiley & Sons Inc.
- Situmorang, dkk. (2012). *Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*, Ed. 2. Medan: USU Press.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, S. (2009). *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunarko. (2014). *Budi Daya Kelapa Sawit di Berbagai Jenis Lahan*. Jakarta Selatan: Agro Media.
- Suwatno, Priansa, Donni. (2013). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutanto, H. (2020). *Pengelolaan Hasil Panen Kelapa Sawit Berbasis Teknologi Timbangan*. *Jurnal Teknologi Pertanian*, 10(1), 12-19.
- Soehardi, Sigit. (2001). *Pengantar Metodologi Penelitian Sosial-Bisnis-Manajemen*. Yogyakarta: BPFE UST.

- Soetrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana.
- Tim Penulis, P. S. (1992). Karet Strategi Pemasaran, Budidaya dan Pengolahan. Jakarta: Penerbit Swadaya.
- Tiffin, J., & Mc Cormick, E. J. (1959). Sicología industrial: Joseph Tiffin, Ernest J. Mc Cormick; trAndrés Ma. Mateo. Diana.
- Umar, Hussein. (1998). Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Virda, E. (2021). Laporan Praktik Kerja Lapangan I Gambaran Umum, Administrasi dan Implementasi Siklus Akuntansi Kebun Air Batu, PT. Perkebunan Nusantara IV, Sumatera Utara (Doctoral dissertation, Politeknik LPP). ([repository.polteklpp.ac.id](https://repository.polteklpp.ac.id)), diakses 22 agustus 2023.



## Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian

### KUISISIONER PENELITIAN

#### **HUBUNGAN PREMI PANEN KELAPA SAWIT TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PANEN KELAPA SAWIT DI PT. FAJAR AGUNG BENGABING DESA BENGABING**

No. Responden :

Saudara/ Saudari responden yang terhormat.

Saya mahasiswa S1 Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Medan Area, yang saat ini sedang menyelesaikan Skripsi dengan judul “Hubungan Premi Panen Kelapa Sawit Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit Di PT. Fajar Agung Bengabing Desa Bengabing”.

Sehubungan dengan hal tersebut saya meminta bantuan dalam pengisian lembar angket ini sesuai dengan keadaan/ perasaan diri bapak/ ibu, angket ini hanya akan digunakan sebagai instrumen (data) dalam penelitian ini.

Demikian yang dapat saya tuturkan, atas perhatian, kerjasama, dan bantuan yang telah bapak/ ibu berikan saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk Pengisian.

1. Lingkari pada jawaban yang bapak/ibu pilih dan dianggap benar sesuai dengan kenyataan sebenarnya.
2. Isilah titik-titik apabila jawabannya belum tercantum.

#### I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
  - a. Laki-laki
  - b. Wanita
3. Umur : Tahun
4. Pendidikan Terakhir
  - a. SD
  - b. SMP
  - c. SMA
  - d. Perguruan Tinggi

## 5. Status Perkawinan

- a. Lajang
- b. Menikah
- c. Duda / Janda

6. Jumlah Tanggungan Keluarga : Orang

7. Pengalaman :

## 8. Pendapatan dan premi panen

Keterangan	Hari	Minggu	Bulan
Pendapatan (Rp)			
Premi Panen (Rp)			

## 9. Produktivitas.

Keterangan	Hari	Minggu	Bulan
Hasil Produksi (kg)			
Jam Kerja (jam)			
<b>Produktivitas</b>			

## 1. Petunjuk Pengisian Kuisisioner

Berikut ini akan disajikan beberapa pernyataan. Saudara/i diharapkan menjawab pertanyaan tersebut dengan cara memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang paling sesuai dengan keadaan saudara/i. Adapun alternatif pilihan jawaban yang disediakan sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju (Skor 5)

S : Setuju (Skor 4)

R : Ragu-ragu (Skor 3)

TS : Tidak Setuju (Skor 2)

STS : Sangat Tidak Setuju (Skor 1)

## Daftar Pernyataan

## I. Kepuasan Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Pimpinan memberikan masukan pada saat saya melaksanakan pekerjaan					
2	Pimpinan memberikan dorongan dan perhatian terhadap pekerjaan yang saya lakukan					

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
3	Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk peningkatan karier atau untuk dipromosikan					
4	Saya merasa nyaman bekerja disini karena banyak peluang untuk maju atau mengembangkan karier					
5	Instansi ini memberikan pengembangan jalur karier yang jelas pada karyawannya					
6	Perusahaan memberikan pelatihan yang dapat menunjang pengembangan karier karyawan					
7	Rekan kerja saya selalu memberi nasihat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan					
8	Saya merasa puas dengan interaksi sesama rekan kerja sehingga memudahkan dalam bekerja					
9	Rekan kerja saya bertanggung jawab terhadap pekerjaannya					
10	Fasilitas yang ada di tempat kerja memadai untuk saya bekerja					



**Lampiran 2. Karakteristik Responden**

No	Nama Responden	Umur (Tahun)	Pendidikan	Pengalaman (Tahun)	Pendapatan (Rp/bulan)	Premi Panen (Rp/bulan)	Gaji Pokok (Rp/bulan)	Produktivitas (Kg/bulan)	Kepuasan Karyawan
1	Andri Kiswari	25	SMA	2	5.848.675	1.741.650	3.067.325	31.350	47
2	Dairi	45	SMA	12	5.394.025	1.839.950	3.067.325	28.750	43
3	Mardi	53	SMP	21	5.367.875	1.843.800	3.067.325	28.625	44
4	Kateno	35	SMA	12	5.056.875	1.182.800	3.067.325	30.625	42
5	Legisan	35	SMP	5	5.119.425	1.480.600	3.067.325	31.500	43
6	M. Burhan	32	SMP	6	6.396.325	2.474.250	3.067.325	30.250	41
7	Misriadi	46	SD	16	4.074.825	402.000	3.067.325	29.125	42
8	Margiman	35	SMP	12	5.637.475	1.534.650	3.067.325	31.250	43
9	Sagiman	28	SMA	3	4.743.475	1.316.150	3.067.325	31.250	46
10	Sumardi	53	SMP	23	5.758.175	2.113.350	3.067.325	32.000	44
11	Arbain	34	SMP	16	5.264.925	1.112.100	3.067.325	29.500	44
12	Hermanto	36	SMA	15	5.608.875	1.964.050	3.067.325	31.125	44
13	Rasian	42	SMA	22	6.844.525	3.559.700	3.067.325	32.125	43
14	Saipul Andri	47	SMA	23	4.609.025	1.324.200	3.067.325	31.000	42
15	Warsito	45	SMA	21	5.276.975	1.662.150	3.067.325	28.750	46
16	Sam Edi	52	SD	18	5.866.775	2.581.950	3.067.325	32.125	44
17	Arianto	41	SMA	24	4.851.125	1.212.300	3.067.325	28.750	46
18	M. Idris	46	SMA	21	4.794.075	1.149.250	3.067.325	28.375	45
19	M. Zaini	37	SMP	7	4.287.775	1.002.950	3.067.325	28.000	43
20	Purwandi	35	SMA	6	5.081.925	1.443.100	3.067.325	31.000	44
21	Sumidi	37	SMA	4	4.710.425	1.047.800	3.067.325	28.500	44
22	Hendra	34	SMA	8	4.657.575	1.133.500	3.067.325	30.250	44
23	Adi Kuswanto	36	SMA	8	4.657.075	1.664.450	3.067.325	30.750	43
24	Amsari	34	SMA	5	4.949.275	1.157.200	3.067.325	29.625	43
25	Gunawan	36	SMA	7	4.442.025	1.332.900	3.067.325	30.500	44
26	Ponimin	46	SMA	12	4.617.725	1.175.350	3.067.325	29.625	43
27	Rudi Riko	42	SMA	15	4.460.175	707.100	3.067.325	25.250	44
28	Supri	53	SMP	20	2.443.095	930.645	3.067.325	25.750	42

29	Dedi Kurniawan	36	SMA	7	4.215.450	1.019.930	3.067.325	28.000	42
30	Edi Satria	36	SMA	5	4.544.005	750.405	3.067.325	25.500	40
31	Juli	47	SMA	7	4.383.230	1.388.860	3.067.325	28.000	47
32	Junaidi Iba	41	SMA	12	4.804.185	654.316	3.067.325	25.250	43
33	M. Rizal Karim	37	SMA	15	4.106.065	881.840	3.067.325	26.000	46
34	Pandi	28	SMA	4	3.971.950	687.125	3.067.325	25.500	44
35	Rama Syaputra	53	SD	20	3.669.510	584.685	3.067.325	25.250	47
36	Riki Hamdana	46	SMP	16	4.251.230	966.406	3.067.325	25.500	44
37	Riki Hamdani	35	SMA	6	4.344.143	1.059.318	3.067.325	28.250	47
38	Suari	36	SMA	7	4.024.575	263.000	3.067.325	24.500	46
39	Yulianto	53	SMP	24	4.469.120	718.545	3.067.325	25.500	47
40	Andi	36	SMA	5	4.497.270	855.445	3.067.325	25.750	44
41	Edi Fitriadi	47	SMA	13	4.366.900	1.082.075	3.067.325	28.250	45
42	Irwan	32	SMA	6	4.520.230	878.405	3.067.325	27.750	46
43	Iswadi	52	SD	22	4.677.730	1.035.905	3.067.325	28.250	43
44	Junaidi IV	56	SMA	20	4.115.940	796.115	3.067.325	27.250	44
45	M. Amin	32	SMA	5	4.475.795	1.025.470	3.067.325	28.000	42
46	Nursyamsah	53	SMA	18	4.207.475	922.650	3.067.325	27.250	44
47	Suroto	47	SMP	12	4.522.070	962.995	3.067.325	27.375	43
48	Suwandi II	32	SMA	5	4.298.845	762.770	3.067.325	26.750	45
49	Suyanto	56	SMP	16	4.382.130	1.097.305	3.067.325	28.000	44
50	Syahdiri	34	SMA	4	4.839.895	1.198.070	3.067.325	28.625	43
51	Tumidi	45	SMA	12	4.339.895	695.070	3.067.325	25.750	45
52	Wagiran	36	SMP	3	4.414.045	1.129.220	3.067.325	28.250	44
53	Alex Anthalesta	46	SMA	12	4.368.890	1.084.065	3.067.325	28.000	46
54	Anggun Sugiarto	43	SMA	10	4.662.985	1.376.160	3.067.325	28.250	46
55	Bayu Sucitro	57	SMA	13	4.201.155	916.330	3.067.325	26.875	46
56	M. Jihan Damanik	42	SMP	12	4.493.465	1.208.640	3.067.325	29.625	47
57	M. Ridho	46	SMA	11	4.239.120	954.295	3.067.325	28.000	46
58	Arik Purnomo	45	SMA	12	5.465.660	2.450.355	3.067.325	30.750	49
59	Joni	35	SMP	5	4.766.690	1.854.054	3.067.325	29.500	45

**Lampiran 3. Skor Variabel Kepuasan Karayawan Panen (Y2)**

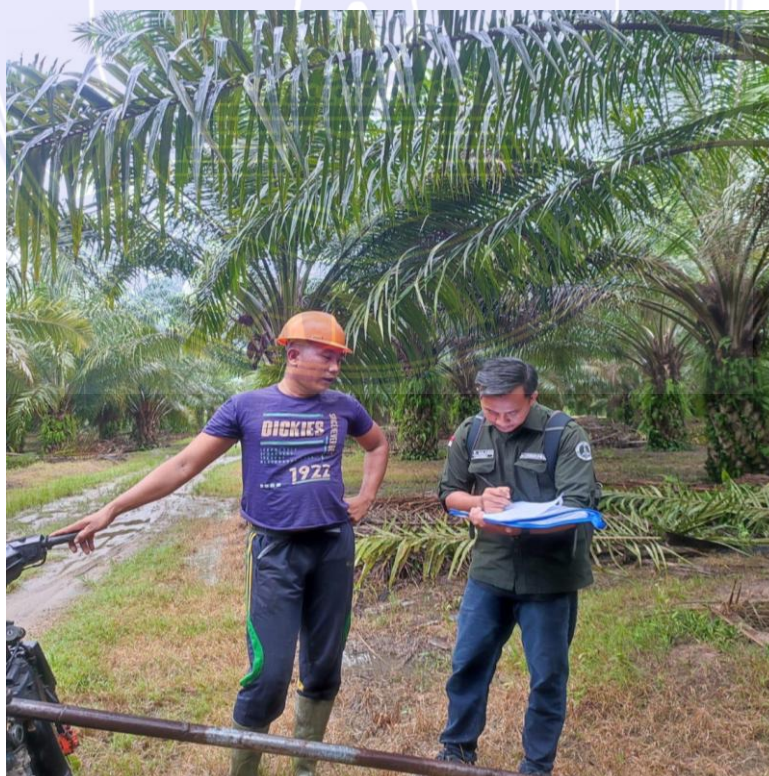
No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Total
1	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	47
2	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43
3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	44
4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	42
5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	43
6	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	41
7	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	42
8	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	43
9	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	46
10	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	44
11	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	44
12	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	44
13	5	5	4	3	5	5	4	3	4	5	43
14	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
15	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	46
16	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	44
17	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	46
18	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	45
19	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	43
20	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	44
21	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	44
22	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5	44
23	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	43
24	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
25	4	5	4	5	5	5	3	4	4	5	44
26	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	43
27	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	44
28	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
29	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	42
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47
32	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	43
33	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	46
34	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	44
35	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	47
36	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	44
37	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	47
38	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	46
39	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	47
40	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	44
41	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	45
42	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	46
43	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	43
44	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	44
45	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
46	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	44
47	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	43
48	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
49	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	44
50	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	43

51	5	5	4	4	5	5	3	5	4	5	45
52	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	44
53	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	46
54	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	46
55	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	46
56	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47
57	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	46
58	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
59	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	45
Rata-Rata	257	274	255	258	262	270	243	261	250	283	
Total	4,36	4,64	4,32	4,37	4,44	4,58	4,12	4,42	4,24	4,80	





## Lampiran 4. Dokumentasi Penelitian

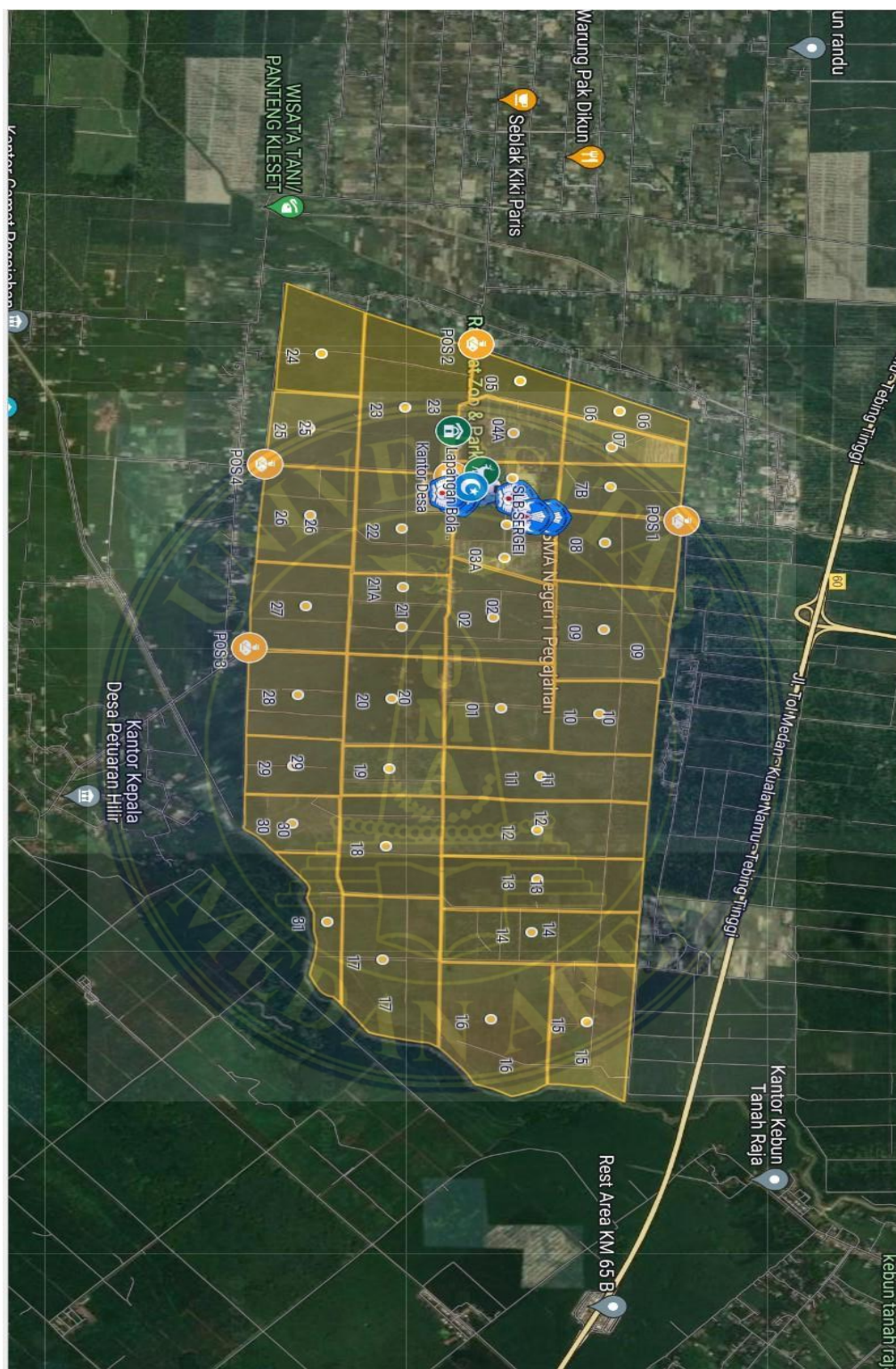








## Lampiran 5. Lokasi Penelitian





# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PERTANIAN

Kampus I : Jalan Kolan Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20371  
Kampus II : Jalan Seliabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122  
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ\_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 2200/FP.2/01.10/VII/2023

Medan, 05 Juli 2023

Lamp. : -

H a l : Pengambilan Data/Riset

Kepada yth.

Manajer Kebun PT. Fajar Agung Bengabing  
Desa Bengabing, Kecamatan Pegajahan, Kabupaten Serdang Bedagai

di\_

Tempat

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:

N a m a : Edi Putra Halawa  
NIM : 178220062  
Program Studi : Agribisnis

Untuk melaksanakan Penelitian dan atau Pengambilan Data di PT. Fajar Agung Bengabing, Desa Bengabing, Kecamatan Pegajahan, Kabupaten Serdang Bedagai untuk kepentingan skripsi berjudul "Hubungan Premi Panen terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit di PT. Fajar Agung Bengabing Desa Bengabing Kecamatan Pegajahan Kabupaten Serdang Bedagai Provinsi Sumatera Utara".

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

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

Dekan,



Dr. Ir. Zulheri Noer, MP

Tembusan:

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







## PT. Fajar Agung

Perkebunan Kelapa Sawit - Karet

Kantor Kebun : Desa Bengabing, Kec. Pegajahan, Kab. Serdang Bedagai, Sumatera Utara

Nomor : 061/Kebun FA/VII/2023 Bengabing, 11 Juli 2023  
Lampiran : -  
Perihal : Tanggapan surat no. 2200/FP.2/01.10/VII/2023

Kepada Yth :  
**Dekan Fakultas Pertanian**  
**Universitas Medan Area**  
Di -  
Tempat

Dengan hormat,

Menanggapi surat saudara nomor 2200/FP.2/01.10/VII/2023 perihal Pengambilan Data/Riset yang akan dilakukan oleh mahasiswa Universitas Medan Area dengan data sebagai berikut :

N a m a : Edi Putra Halawa  
NIM : 178220062  
Program Studi : Agribisnis

Pada prinsipnya pengambilan data riset yang akan digunakan untuk kepentingan skripsi dapat kami setujui, namun untuk pelaksanaan dilapangan agar didampingi oleh staf Perusahaan dan untuk hasil surveynya agar disampaikan kepada Pimpinan Kebun sebelum dibawa untuk kepentingan tersebut.

Demikian tanggapan ini kami sampaikan untuk pelaksanaan dengan sebaik-baiknya. Atas penerimaan, perhatian dan kerjasamanya yang baik kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,


Ir. H. Suyatno  
Administratur Kebun

Tembusan : - Yth. Manajemen PT.Fajar Agung  
- Peringgal





## PT. Fajar Agung

Perkebunan Kelapa Sawit - Karet

Kantor Kebun : Desa Bengabing, Kec. Pegajahan, Kab. Serdang Bedagal, Sumatera Utara

Nomor : 016/Kebun FA/I/2024

Bengabing, 16 Januari 2024

Lampiran : -

Perihal : Infomasi telah selesai melaksanakan penelitian

Kepada, Yth :

Dekan Fakultas Pertanian

Universitas Medan Area

Di -

Tempat

Dengan hormat,

Merevisi surat kami sebelumnya, nomor 099/Kebun FA/IX/2023 tanggal 15 September 2023 perihal sebagaimana tersebut diatas, hal ini sebagaimana merujuk surat saudara nomor 2200/FP.2/01.10/VII/2023 perihal Pengambilan Data/Riset yang akan dilakukan oleh mahasiswa Universitas Medan Area dengan data sebagai berikut :

Nama : Edi Putra Halawa  
NIM : 178220062  
Program Studi : Agribisnis

Dengan ini kami menyampaikan bahwa penelitian tersebut telah selesai dilaksanakan pada tanggal 11 Juli 2023 sampai dengan tanggal 11 Agustus 2023 dimana hasil penelitian tersebut akan dipergunakan untuk penyusunan skripsi yang bersangkutan.

Demikian hal ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana yang diperlukan. Terima kasih.

Hormat kami,

**Ir. H. Suyatno**  
Administratur Kebun

Tembusan : - Yth. Manajemen PT.Fajar Agung  
- Peninggal