

**PENGARUH UPAH DAN PREMI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEMANEN
KELAPA SAWIT DI PTPN II KEBUN LIMAU
MUNGKUR KABUPATEN DELI SERDANG**

*(THE INFLUENCE OF WAGES AND PREMIUMS ON JOB SATISFACTION OF OIL
PALM HARVESTERS IN PTPN II KEBUN LIMAU MUNGKUR, DELI SERDANG
REGENCY)*

¹Putrisina, ² David Jekson Damanik

¹Dosen Program Studi Agribisnis, Fakultas Agroteknologi Universitas Prima Indonesia

² Mahasiswa Program Studi Studi Agribisnis, Fakultas Agroteknologi Universitas Prima Indonesia

E-mail : daviddamanik284@gmail.com

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) perlu dikelola secara baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan. Salah satu aspek penting dalam proses pengembangan karyawan adalah aspek kepuasan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi kepuasan kerja tenaga kerja pemanen kelapa sawit dan menganalisis pengaruh upah dan premi terhadap kepuasan kerja tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PTPN II Kebun Limau Mungkur, Kabupaten Deli Serdang. Penelitian dilakukan dengan cara purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 41 orang pemanen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tenaga kerja pemanen kelapa sawit pada kategori kurang puas. Hasil estimasi regresi berganda menunjukkan bahwa upah dan premi secara parsial dan serentak berpengaruh secara nyata terhadap kepuasan kerja tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PTPN II Kebun Limau Mungkur.

Kata Kunci : Upah, Premi, Kepuasan Kerja, Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit

ABSTRACT

Human Resources (HR) need to be managed properly and professionally in order to create a balance between HR needs and the demands and progress of the company's business. One important aspect in the employee development process is the aspect of job satisfaction. The purpose of this study was to identify the job satisfaction of oil palm harvesters and to analyze the influence of wages and premiums on job satisfaction of oil palm harvesters at PTPN II Kebun Limau Mungkur, Deli Serdang Regency. The research was conducted by purposive sampling with a total sample of 41 harvesters. The analytical method used is descriptive analysis and multiple linear regression. The results of the study concluded that the job satisfaction of oil palm harvesters was in the less satisfied category. The results of multiple regression estimates show that wages and premiums partially and simultaneously significantly affect the job satisfaction of oil palm harvesters at PTPN II Kebun Limau Mungkur.

Keywords: *Wages, Premiums, Job Satisfaction, Palm Oil Harvesters*

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting bagi organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. SDM perlu dikelola secara baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan. Oleh karena itu, dituntut adanya peranan penting Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam

organisasi sebagai pengelola, pendayagunaan, memotivasi, menilai, dan mengembangkan mereka. Salah satu aspek penting dalam proses pengembangan karyawan adalah aspek kepuasan kerja. Menurut Mathis dan Jackson (2011) kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran karyawan. Karyawan bukan semata objek dalam pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menjadi subjek atau pelaku. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu kondisi yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Artinya apabila kepuasan kerja karyawan dinilai rendah, maka akan mengakibatkan kondisi yang buruk dalam perusahaan. Sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi sangat diinginkan oleh manajer, karena hal itu berkaitan erat dengan hasil positif yang mereka harapkan. Organisasi diharapkan memberikan imbalan dan penghargaan kepada karyawan secara adil, sehingga dapat memberikan kepuasan.

Gaji merupakan bagian dari sistem imbalan. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberi kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan (Rivai dkk., 2015).

Premi adalah pendapatan yang diperoleh pekerja apabila telah melampaui batas ketentuan yang ditetapkan pengusaha/perusahaan. 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 organisasi atau perusahaan (Ghani, 2003).

Metode

Penelitian dilakukan di PTPN II Kebun Limau Mungkur, Kabupaten Deli Serdang. dilakukan secara *purposive* (sengaja) berdasarkan pertimbangan tertentu. Adapun pertimbangan dalam penentuan daerah/lokasi penelitian antara lain: Perkebunan dengan komoditi kelapa sawit dipilih karena kelapa sawit

merupakan komoditi yang paling banyak diusahakan di Provinsi Sumatera Utara. PTPN II Kebun Limau Mungkur dipilih karena memiliki lahan kelapa sawit yang luas di Kabupaten Deli Serdang, yang terdiri atas 3 afdeling dan dilengkapi dengan sarana pabrik pengolahan minyak kelapa swit serta memiliki jumlah karyawan pemanen yang relatif banyak. Populasi adalah seluruh tenaga kerja pemanen di PTPN II Kebun Limau Mungkur berjumlah 70 orang. Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dalam Sugiyono (2013), sehingga sampel berjumlah 41 orang. Data yang dikumpulkan berupa data primer dan sekunder. Data dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda pada taraf kepercayaan 95%.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Skala Likert menggunakan 5 pilihan jawaban.

Tabel 1. Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, *mean score*, koefisien determinasi, Uji F, uji t, dan uji regresi menggunakan bantuan program komputer.

Hasil dan Pembahasan

1. Upah

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari kuesioner penelitian, maka data dirangkum dengan distribusi frekuensi atas jawaban yang diberikan untuk setiap pernyataan dalam masing-masing variabel.

Adapun distribusi responden berdasarkan upah dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Upah

No	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1	Upah/gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya	3	7,3	38	92,7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	41	100,0
2	Upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan UMR Kabupaten Deli Serdang	3	7,3	8	19,5	1	2,4	24	58,5	5	12,2	41	100,0
3	Upah pokok karyawan panen yang diterima seimbang dengan tugas yang di kerjakan setiap bulan	2	4,9	3	7,3	2	4,9	27	65,9	7	17,1	41	100,0
4	Pemberian kenaikan upah setiap tahun dirasa adil	2	4,9	3	7,3	0	0,0	32	78,0	4	9,8	41	100,0

Berdasarkan pernyataan upah/gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju. Berdasarkan pernyataan upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan UMR Kabupaten Deli Serdang dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju. Berdasarkan pernyataan upah pokok karyawan panen yang diterima seimbang dengan tugas yang di kerjakan setiap bulan dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju. Berdasarkan pernyataan pemberian kenaikan upah setiap tahun dirasa adil dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju.

Variabel upah terdiri dari empat pernyataan dengan nilai rata-rata sebesar 2,75 (kurang baik).

2. Premi

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari kuesioner penelitian, maka data yang diperoleh dirangkum dengan distribusi frekuensi atas jawaban yang diberikan untuk setiap pernyataan dalam masing-masing variabel. Adapun distribusi responden berdasarkan premi dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Premi

No	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1	Premi (berupa uang) diperoleh pekerja apabila telah melampaui batas ketentuan yang ditetapkan perusahaan	2	4,9	39	95,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	41	100,0
2	Perusahaan memberikan besarnya premi berdasarkan jumlah borong janjang (TBS), tarif siap borong, tarif lebih borong, dan tarif sanksi/denda.	0	0,0	32	78,0	0	0,0	1	2,4	8	19,5	41	100,0
3	Perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan mengenai teknik pemanenan yang terstandar untuk menghindari terjadinya sanksi atau denda.	0	0,0	3	7,3	6	14,6	23	56,1	9	22,0	41	100,0
4	Perusahaan memberikan tanda jasa (penghargaan) kepada tenaga kerja pemanen yang memiliki kinerja terbaik	1	2,4	6	14,6	2	4,9	3	7,3	29	70,7	41	100,0
5	Pemberian premi panen setiap tahun dirasa adil	0	0,0	3	7,3	5	12,2	4	9,8	29	70,7	41	100,0

Berdasarkan pernyataan premi (berupa uang) diperoleh pekerja apabila telah melampaui batas ketentuan yang ditetapkan perusahaan dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju. Berdasarkan pernyataan perusahaan memberikan besarnya premi berdasarkan jumlah borong janjang (TBS), tarif siap borong, tarif lebih borong, dan tarif sanksi/denda dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

Berdasarkan pernyataan perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan mengenai teknik pemanenan yang terstandar untuk menghindari terjadinya

sanksi atau denda dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju. Berdasarkan pernyataan perusahaan memberikan tanda jasa (penghargaan) kepada tenaga kerja pemanen yang memiliki kinerja terbaik dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju. Berdasarkan pernyataan pemberian premi panen setiap tahun dirasa adil dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat tidak setuju. Variabel premi terdiri dari lima pernyataan dengan nilai rata-rata sebesar 2,65 (kurang baik).

3. Kepuasan Kerja

Distribusi responden berdasarkan kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 4. Kepuasan kerja adalah perasaan ataupun sikap positif tenaga kerja pemanen

terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial.

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-Ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Gaji atau imbalan													
1	Gaji yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan	4	9,8	22	53,7	1	2,4	14	34,1	0	0,0	41	100,0
2	Sistem penggajian secara transparan	3	7,3	6	14,6	11	26,8	4	9,8	17	41,5	41	100,0
3	Jumlah gaji yang diterima cukup untuk pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari	4	9,8	2	4,9	10	24,4	24	58,5	1	2,4	41	100,0
Pekerjaan itu sendiri dilihat dari Tupoksi													
1	Mengerjakan pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsi sebagai pemanen	3	7,3	31	75,6	2	4,9	3	7,3	2	4,9	41	100,0
2	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	3	7,3	23	56,1	11	26,8	1	2,4	3	7,3	41	100,0
3	Bekerja dengan mementingkan kualitas dari hasil kerja	3	7,3	2	4,9	5	12,2	31	75,6	0	0,0	41	100,0
Supervisi													
1	Terjalin komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan	3	7,3	1	2,4	12	29,3	23	56,1	2	4,9	41	100,0
2	Atasan selalu menunjukkan rasa kepedulian terhadap karyawan	3	7,3	2	4,9	4	9,8	30	73,2	2	4,9	41	100,0
3	Monitoring dilakukan oleh atasan langsung secara berkala	2	4,9	2	4,9	3	7,3	34	82,9	0	0,0	41	100,0
4	Atasan memberikan masukan pada saat melaksanakan pekerjaan	1	2,4	14	34,1	3	7,3	23	56,1	0	0,0	41	100,0
Kesempatan Untuk Maju													
1	Memiliki kesempatan yang sama kepada	3	7,3	15	36,6	3	7,3	19	46,3	1	2,4	41	100,0

	karyawan untuk dipromosikan												
2	Perusahaan memberikan pengembangan karier dengan jelas kepada karyawan	2	4,9	2	4,9	12	29,3	25	61,0	0	0,0	41	100,0
3	Perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan yang dapat menunjang pengembangan karir karyawan	2	4,9	15	36,6	4	9,8	20	48,8	0	0,0	41	100,0
Rekan Kerja													
1	Rekan kerja bersedia membantu menyelesaikan pekerjaan	3	7,3	14	34,1	2	4,9	20	48,8	2	4,9	41	100,0
2	Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja harmonis	2	4,9	1	2,4	12	29,3	8	19,5	18	43,9	41	100,0
3	Dukungan dari rekan kerja membuat nyaman dalam bekerja	3	7,3	2	4,9	10	24,4	23	56,1	3	7,3	41	100,0
4	Suasana kompetisi sangat terasa dilingkungan kerja	2	4,9	1	2,4	12	29,3	22	53,7	4	9,8	41	100,0

Berdasarkan pernyataan gaji yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju. Berdasarkan pernyataan sistem penggajian secara transparan dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan pernyataan jumlah gaji yang diterima cukup untuk pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan pernyataan pekerjaan dilakukan dengan akurat dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju. Berdasarkan pernyataan mengerjakan pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsi sebagai pemanen dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju. Berdasarkan pernyataan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dapat disimpulkan bahwa

sebagian besar responden menyatakan setuju.

Berdasarkan pernyataan bekerja dengan mementingkan kualitas dari hasil kerja dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju. Berdasarkan pernyataan terjalin komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju. Berdasarkan pernyataan atasan selalu menunjukkan rasa kepedulian terhadap karyawan dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan pernyataan monitoring dilakukan oleh atasan langsung secara berkala dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju. Berdasarkan pernyataan atasan memberikan masukan pada saat melaksanakan pekerjaan dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju. Berdasarkan pernyataan memiliki kesempatan yang sama kepada karyawan untuk

dipromosikan dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan pernyataan perusahaan memberikan pengembangan karier dengan jelas kepada karyawan dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju. Berdasarkan pernyataan perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan yang dapat menunjang pengembangan karir karyawan dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju. Berdasarkan pernyataan rekan kerja bersedia membantu menyelesaikan pekerjaan dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan pernyataan hubungan kerja dengan sesama rekan kerja harmonis dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan pernyataan dukungan dari rekan kerja membuat nyaman dalam bekerja dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju. Berdasarkan pernyataan suasana kompetisi sangat terasa dilingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju. Variabel kepuasan kerja terdiri atas tujuh belas pernyataan dengan skor total rata-rata sebesar 2,77 (kurang puas).

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Kriteria
1	Upah	0,703	1,423	Tidak terjadi Multikolinieritas
2	Premi	0,703	1,423	Tidak terjadi Multikolinieritas

Berdasarkan Tabel 6. nilai *tolerence* dari masing masing variabel bebas > 0,1 sedangkan nilai VIF <10. Dari hasil uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan tidak terjadi pelanggaran multikolinearitas.

4. Pengaruh Upah dan Premi terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit di PTPN II Kebun Limau Mungkur

Sebelum dilakukan pengujian secara statistik dengan bantuan program komputer, harus diketahui jika data yang digunakan dalam penelitian ini sebaiknya tidak boleh menyimpang dari asumsi BLUE (*Best, Linier, Unbiased, dan Estimator*).

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

No	Uji	Sig.	Kriteria
1	Kolmogorov-Smirnov	0,827	Data berdistribusi normal

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada uji normalitas sebesar 0,827. Nilai tersebut lebih besar dari nilai α (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi pelanggaran asumsi normalitas pada data penelitian.

b. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 6.

5. Uji Kesesuaian (*Goodness of Fit Test*) dan Uji Hipotesis

Hasil uji pengaruh upah dan premi terhadap kepuasan kerja tenaga kerja pemanen kelapa sawit dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Pengaruh Upah dan Premi terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kerja Pemanen Kelapa Sawit di PTPN II Kebun Limau Mungkur

Variabel	Koefisien Regresi	T-hitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	0,069	0,018	0,986	TS
Upah (X ₁)	1,828	5,491	0,000	S
Premi (X ₂)	1,983	6,373	0,000	S
R ²	0,803			
F-hitung	77,467		0,000	S

TS= tidak signifikan, S= signifikan

Berdasarkan Tabel 7. dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,069 + 1,828X_1 + 1,983X_2$$

Berdasarkan Tabel 7 dapat diinterpretasikan pengaruh variabel; upah, dan premi secara parsial terhadap kepuasan kerja tenaga kerja pemanen kelapa sawit sebagai berikut :

a. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) sebesar 0,803 yang berarti 80,3% variabel kepuasan kerja mampu dijelaskan oleh variabel upah (X₁) dan premi (X₂) sisanya sebesar 19,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

b. Uji F (Uji Serempak)

Nilai F-hitung sebesar 77,467 dengan signifikansi sebesar 0,000 pada tingkat $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi F lebih kecil dari nilai probabilitas (0,000 < 0,05). Hal ini berarti bahwa variabel; upah (X₁), dan premi (X₂) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kerja pemanen kelapa sawit.

6. Uji t (Uji Parsial)

1) Upah (X₁)

Upah adalah merupakan balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Upah disini dimaksudkan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang, dan peraturan, serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara

pemberi kerja dan penerima kerja (Kadarisman, 2012).

Koefisien regresi variabel upah (X₁) memiliki tanda positif dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,828. Hal ini memberikan makna bahwa secara parsial upah berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Koefisien regresi bertanda positif menunjukkan bahwa jika variabel upah mengalami peningkatan 1 satuan, maka kepuasan kerja tenaga kerja pemanen kelapa sawit akan meningkat sebesar 1,828 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dari 4 pernyataan yang diajukan kepada responden ada sebanyak 3 pernyataan dijawab oleh sebagian besar responden kurang baik dan tidak baik. Salah satu diantaranya adalah upah yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan UMR Kabupaten Deli Serdang dimana sebagian besar tenaga kerja pemanen kelapa sawit memiliki upah berkisar Rp. 2.400.001-2.496.000. Berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Nomor 188.44/528/KPTS/2020, UMR Kabupaten Deli Serdang Tahun 2020 adalah sebesar Rp.3.188.592,42. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian responden memiliki pandangan bahwa gaji yang mereka terima masih dibawah UMR Kabupaten Deli Serdang, sehingga tenaga kerja pemanen tidak merasa puas dalam bekerja. Seharusnya semakin baik (adil dan layak) upah yang diberikan kepada tenaga kerja pemanen maka akan meningkatkan kepuasan kerjanya serta mendorong produktivitas kerjanya menjadi lebih baik.

Hasil uji parsial secara statistik pengaruh upah terhadap kepuasan kerja tenaga kerja pemanen diperoleh nilai t-

hitung sebesar 5,491 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 pada tingkat $\alpha = 0,05$, nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α ($0,000 < 0,05$), hal ini berarti variabel upah secara parsial berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja tenaga kerja pemanen di daerah penelitian.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Sandriani dan Yogia (2015), menyimpulkan bahwa upah atau imbalan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian perkebunan di PTPN V Kebun Air Molek I Kabupaten Indragiri Hulu. Namun berbeda dengan hasil penelitian Sakdiah (2019), menyimpulkan bahwa sistem imbalan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja PT. Surya Panen Subur (SPS) 1 Kabupaten Nagan Raya. Demikian juga pada hasil penelitian Mahyuddin dan Setiadi (2020), menyimpulkan bahwa upah basis tugas tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja buruh panen kelapa sawit di PTPN I (Persero) Kebun Lama Langsa.

2) Premi (X_2)

Pemberian insentif atau premi oleh perusahaan merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Karyawan suatu perusahaan akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan perusahaan, jika perusahaan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan para karyawannya, baik kebutuhan yang bersifat materi maupun kebutuhan yang bersifat non materi (Suwanto dan Priansa, 2013).

Koefisien regresi variabel premi (X_2) memiliki tanda positif dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,983. Hal ini memberikan makna bahwa secara parsial premi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Koefisien regresi bertanda positif menunjukkan bahwa jika variabel premi mengalami peningkatan, maka kepuasan kerja tenaga kerja pemanen kelapa sawit akan meningkat sebesar 1,983 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dari 5 pernyataan yang diajukan kepada responden tentang premi ada sebanyak 3 pernyataan dijawab oleh sebagian besar responden tidak baik dan sangat tidak baik. Salah satu diantaranya adalah pemberian premi panen setiap tahun dirasa adil dimana sebagian besar tenaga kerja pemanen kelapa sawit memiliki premi berkisar Rp.474.334-516.667 per bulan. Berdasarkan hasil wawancara dengan tenaga kerja pemanen diketahui bahwa jumlah gaji dan premi yang mereka terima setiap bulan (bila dijumlahkan) juga masih dibawah UMR Kabupaten Deli Serdang dan tidak cukup untuk pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari. Hal ini memberikan gambaran bahwa sebagian responden memiliki pandangan bahwa gaji dan premi yang mereka terima masih relatif kecil dan dibawah UMR Kabupaten Deli Serdang, sehingga tenaga kerja pemanen tidak merasa puas dalam bekerja. Seharusnya semakin baik (adil dan layak) upah dan premi yang diberikan kepada tenaga kerja pemanen maka akan meningkatkan kepuasan kerjanya serta mendorong produktivitas kerjanya menjadi lebih baik.

Hal ini sejalan dengan pendapat Ghani (2003) premi adalah pendapatan yang diperoleh pekerja apabila telah melampaui batas ketentuan yang ditetapkan pengusaha/perusahaan. Demikian juga dengan pendapat Dessler (2007) yang menyatakan premi/insentif adalah “ganjaran finansial yang diberikan kepada karyawan yang tingkat produktivitasnya melampaui standar yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Hasil uji parsial secara statistik pengaruh premi terhadap kepuasan kerja tenaga kerja pemanen diperoleh nilai t-hitung sebesar 6,373 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 pada tingkat $\alpha =$

0,05, nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α ($0,000 < 0,05$), hal ini berarti variabel premi secara parsial berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja tenaga kerja pemanen di daerah penelitian. Variabel premi memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan dengan variabel upah. Maka variabel premi memiliki pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja inerja karyawan di PTPN II Kebun Limau Mungkur, Kabupaten Deli Serdang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Yetriana (2016) dan Lubis (2020), menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh premi terhadap kepuasan kerja tenaga kerja pemanen. Namun berbeda dengan hasil penelitian Mahyuddin dan Setiadi (2020), menyimpulkan bahwa premi basis borong janjangan saja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja buruh panen kelapa sawit di PTPN I (Persero) Kebun Lama Langsa.

Apabila dilihat berdasarkan hasil penelitian premi memiliki nilai koefisien terbesar secara statistik. Berdasarkan aktivitas usaha yang dilakukan PTPN II Kebun Limau Mungkur, Kabupaten Deli Serdang adalah terkait dengan aktivitas perkebunan, maka peneliti menyarankan agar manajemen mempertimbangkan mengevaluasi jumlah premi sesuai dengan kemampuan perusahaan, sehingga antara manajemen dan karyawan dapat terjalin kerjasama yang baik dan nyaman dalam bekerja. Tenaga kerja pemanen di PTPN II Kebun Limau Mungkur diharapkan mampu melaksanakan tugas tanpa ada tekanan atau paksaan yang menyebabkan kehilangan semangat kerja, sehingga tidak tercapai target-target yang telah ditetapkan bersama.

7. Kepuasan Kerja Tenaga Kerja Pemanen

Berdasarkan hasil penelitian kepuasan kerja tenaga kerja pemanen di PTPN II Kebun Limau Mungkur, Kabupaten Deli Serdang memiliki skor total rata-rata sebesar 2,77 yang berada pada kategori kurang puas. Artinya kepuasan kerja tenaga kerja pemanen dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan

sehari-hari masih belum baik, sehingga tenaga kerja pemanen kurang berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Kepuasan kerja tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PTPN II Kebun Limau Mungkur, Kabupaten Deli Serdang memiliki skor total rata-rata sebesar 2,77 yang berada pada kategori kurang puas.
2. Hasil estimasi secara parsial variabel upah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PTPN II Kebun Limau Mungkur, Kabupaten Deli Serdang.
3. Hasil estimasi secara parsial variabel premi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PTPN II Kebun Limau Mungkur, Kabupaten Deli Serdang.
4. Hasil estimasi secara serempak variabel bebas; upah dan premi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PTPN II Kebun Limau Mungkur, Kabupaten Deli Serdang.

Saran

1. Kepada Manajemen PTPN II Kebun Limau Mungkur;
 - a) Mengupayakan meningkatkan perhatian tentang pemberian upah terhadap tenaga kerja pemanen, sehingga kepuasan kerja secara berangsur-angsur akan relatif terpenuhi dalam rangka mencapai target perusahaan.
 - b) Manajemen PTPN II Kebun Limau Mungkur meningkatkan perhatian tentang pemberian premi yang ditetapkan perusahaan agar dapat memberikan dorongan semangat kerja yang tinggi bagi tenaga kerja pemanen. Pemberian premi yang adil dan tepat waktu dapat meningkatkan pencapaian target perusahaan, sehingga dapat memberikan keuntungan bagi

- perusahaan.
2. Kepada Tenaga Kerja Pemanen
Tenaga kerja pemanen diharapkan mampu untuk meningkatkan kinerja sebagai tenaga kerja pemanen karena dengan peningkatan kinerja akan mendapatkan upah yang lebih tinggi, sehingga dapat memaksimalkan kepuasan kerja.
 3. Kepada Peneliti Selanjutnya
Disarankan dapat meneliti mengenai kepuasan kerja tenaga kerja pemanen kelapa sawit dengan menggunakan variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti status tenaga kerja dan lingkungan kerja.

Daftar Pustaka

- Dessler, Garry, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Penerbit Indeks.
- Ghani, Mohammad. A. 2003. Sumber Daya Manusia Perkebunan Dalam Persepektif. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Kadarisman, M. 2012. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta PT. Raja Grafindo Persada.
- Lubis, F.A.F., 2020. Analisis Sistem Premi Panen Kelapa Sawit Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan (Skripsi, Universitas Medan Area).
- Mahyuddin, T.; Setiadi, A., 2020. Analisis Pengaruh Sistem Pengupahan terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Buruh Panen Kelapa Sawit di PTPN 1 Kebun Lama Langsa. Jurnal Samudra Ekonomika, 4(1), 21-30.
- Mathis, R.L., Jackson., J.H, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W., 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Rajawali Pers.
- Robbins, S.P.; Judge, T.A., 2015. "Perilaku Organisasi", Edisi Enam Belas, Penerjemah : Ratna Saraswati dan Febriella Sirait Jakarta : PT. Salemba Empat
- Sakdiah, A.R., 2019. Pengaruh Sistem Imbalan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surya Panen Subur (SPS) 1 Kabupaten Nagan Raya (Skripsi, UIN AR-RANIRY).
- Sandriani, S.;Yogia, M.A., 2015. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Perkebunan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kab. Indragiri Hulu. Valuta, 1(2), 233-249.
- Sugiyono., 2013. Metode Penelitian Bisnis. CV. Alfabeta, Bandung
- Suwatno; Priansa, Donni Juni, 2013. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Bandung : Alfabeta.
- Yetriana, Y., 2016. Pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantation Kecamatan Sungai Aur Kabupaten Pasaman Barat (Skripsi, IAIN Padangsidempuan)