

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KARYAWAN PANEN PADA PT.PP LONDON
SUMATRA INDONESIA Tbk**

Mhd.Nazli Al Haffiz¹, Leni Handayani²

Prodi Agribisnis Fakultas Pertanian UMN Al-Washliyah Medan Jl Garu II A No. 93 Medan
Telp (061) 7867044 Fax 7862747¹

Prodi Agribisnis Fakultas Pertanian UMN Al-Washliyah Medan Jl Garu II A No. 93 Medan
Telp (061) 7867044 Fax 7862747²

mhdnazlialhaffiz@umnaw.ac.id

lenihandayani@umn.ac.id

ABSTRAK

Besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan panen. Ada beberapa faktor yang dapat mendorong kepuasan kerja karyawan panen antara lain besar kecilnya gaji, premi dan termasuk dalam kompensasi Finansial (kompensasi langsung) dan ada juga pemberian kompensasi non finansial (kompensasi tidak langsung) seperti perumahan, pakaian dan alat kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, cuti dan pemberian beras. Fokus penelitian ini adalah bagaimana pemberian kompensasi, jaminan yang diterima, tingkat kepuasan karyawan panen di PT.PP London Sumatra Indonesia Tbk Devisi I Desa Batu Lokong Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang. Untuk menguji hipotesis yaitu terdapat sistem pemberian kompensasi, jaminan yang diterima dan kepuasan kepada karyawan panen di PT.PP London Sumatra Indonesia Tbk Devisi I Desa Batu Lokong Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang. Berdasarkan analisis yang dilakukan bahwa sistem pengupahan karyawan perkebunan di PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Devisi 1 Desa Batu Lokong Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang telah sesuai dengan keinginan karyawan yaitu pemberian gaji pokok telah sesuai dengan Surat Edaran Penetapan UMP dan UMK se Sumut dengan nomor : 500.15.14.1/15696 tahun 2023 sebesar Rp. 2.809.915 dan tahun 2024 UMK Deli Serdang sebesar Rp. 3.505.076 disesuaikan dengan masa kerja. Pemberian gaji pokok belum termasuk pemberian kompensasi tunjangan, premi dan jaminan lainnya. Jaminan yang diterima karyawan perkebunan di PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Devisi 1 Desa Batu Lokong Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang sudah terpenuhi oleh pihak perusahaan kepada karyawan Perkebunan. Tingkat kepuasan karyawan terhadap sistem pengupahan di PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Devisi 1 Desa Batu Lokong Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang adalah puas dengan skor 32,73.

Kata Kunci : Pengaruh, Kompensasi, Karyawan Panen, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The size of compensation greatly influences the job satisfaction of harvest employees. There are several factors that can encourage job satisfaction among harvest employees, including the size of salary, premiums and inclusion in financial compensation (direct compensation) and there is also provision of non-financial compensation (indirect compensation) such as housing, clothing and work tools, occupational health and safety. , leave and provision of rice. The focus of this research is how compensation is provided, guarantees received, and the level of satisfaction of harvest employees at PT PP London Sumatra Indonesia Tbk Division I Batu Lokong Village, Galang District, Deli Serdang Regency. To test the hypothesis, there is a system for providing compensation, guarantees received and satisfaction to harvest employees at PT PP London Sumatra Indonesia Tbk Division I Batu Lokong Village, Galang District, Deli Serdang Regency. Based on the analysis carried out, the plantation employee wage system at PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Division I Batu Lokong Village, Galang District, Deli Serdang Regency is in accordance with the wishes of employees, namely that the basic salary is provided in accordance with the Circular for Determining the UMP and UMK for North Sumatra with number: 500.15.14.1/15696 for 2023, amounting to Rp. 2,809,915 and in 2024 Deli Serdang's MSE will be IDR. 3,505,076 adjusted for length of service. The basic salary does not include compensation for allowances, premiums and other guarantees. Guarantees received by plantation employees at PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Division I Batu Lokong Village, Galang District, Deli Serdang Regency has been fulfilled by the company for Plantation employees. Level of employee satisfaction with the wage system at PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Division I Batu Lokong Village, Galang District, Deli Serdang Regency is satisfied with a score of 32.73.

Keywords: Influence, Compensation, Harvest Employees, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Strategi pengembangan sumber daya manusia merupakan prioritas utama serta menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang diperlukan untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan adalah sumber daya yang berkualitas tinggi dan memenuhi persyaratan kerja yang ada di perusahaan. Dengan mengembangkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia secara terus menerus akan memberikan jaminan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasarnya (Chaeril, 2018).

Menurut Davis dan Newstrom dalam Suwanto dan Donni (2011) kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang karyawannya terhadap pekerjaannya. Untuk itu diperlukan

penentuan yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama- bersama yang dijadikan sebagai acuan Pada PT.PP London Sumatra Indonesia Tbk Devisi I Desa Batu Lokong Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang.

Kepuasan kerja merupakan reaksi emosional yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan. Menurut Yusuf (2021) reaksi tersebut akan tercipta dari adanya dorongan, tuntutan, keinginan yang terpenuhi dan tercapainya harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dilandasi dengan realitasrealitas yang dirasakan yang pada akhirnya memunculkan reaksi emosional berupa perasaan puas, perasaan senang maupun perasaan tidak senang.

Selain pemberian kompensasi, faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menumbuhkan semangat kerja pada karyawan adalah faktor motivasi kerja. Menurut Edwin B Flippo dalam Hasibuan (2003) Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Terdapat indikator kepuasan kerja menurut Luthnas dalam Anwar (2018) yaitu: (1) Pekerjaan itu sendiri, (2) Promosi jabatan, (3) Gaji/upah, (4) Pengawasan, (5) Kondisi kerja. Pada umumnya kepuasan kerja bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan cerminan atau sikap yang dianut. Kepuasan kerja pegawai akan muncul apabila kondisi kerja, gaji, upah, keadilan dan hak-hak pegawai dapat terpenuhi sesuai dengan harapan. Sudaryo et al., dalam Prawira (2020) menyatakan indikator kepuasan kerja yaitu sikap disiplin, moral kerja, jumlah turn over atau pergantian karyawan.

Menurut Robbins dalam (Yusuf & Maliki, 2021) yaitu: (1) pekerjaan yang menantang, (2) apresiasi atau imbalan, (3) kondisi kerja yang mendukung, (4) rekan kerja yang mendukung. Dalam perannya, faktor-faktor tersebut akan memberikan rasa kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi dan nilai ukur pada masing-masing karyawan. Kepuasan kerja akan aktif apabila perusahaan dan karyawan saling mendukung untuk mencapai tujuan organisasi

Penelitian sebelumnya oleh Intan Ayunabila Yazary dengan judul Analisis Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. X. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepuasan kerja karyawan pada PT. X. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif deskriptif dengan

pendekatan studi kasus. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil data pra riset terhadap 32 karyawan mendapatkan bahwa 62,5% karyawan belum merasakan kepuasan finansial dan 52,5% merasa puas dengan kompensasi non-finansial perusahaan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebagian besar karyawan dipengaruhi oleh kompensasi finansial, sedangkan kompensasi non-finansial merupakan sebagai pendukung atas kepuasan finansial. Melalui manajemen perubahan dengan menetapkan apa yang perlu diubah, mengembangkan solusi dan mencari fakta tentang issue permasalahan dapat menjadikan pilihan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam dengan judul “ Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan Panen Pada PT.PP London Sumatra Indonesia Tbk Devisi I Desa Batu Lokong Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang”

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini akan menemukan suatu informasi mengenai pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan karyawan panen Pada PT.PP London Sumatra Indonesia Tbk Devision 01 Desa Batu Lokong Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang yang di yakini masih kurang maksimal baik dari nilai upah dan sistem pengupahan yang berlaku di perusahaan.

Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2010) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya". Metode penentuan sampel dalam penelitian ini adalah secara *purposive* (sengaja). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penentuan sampel yang dilakukan secara *purposive* (sengaja) yaitu karyawan panen divisi 01 perkebunan dan setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel di daerah penelitian dan juga supaya sampel terwakili dari semua populasi. Berdasarkan pendapat para ahli seperti yang dikemukakan oleh Gay (2012), ukuran sampel minimum yang dapat diterima bila dilihat berdasarkan pada desain atau model penelitian yang digunakan dan jika desain penelitiannya deskriptif korelasional maka sampel minimum adalah 30 sampel. Populasi yang dijadikan sampel adalah para karyawan pemanen kelapa sawit yang bekerja di PT.PP London Sumatra Indonesia Tbk Divisi I Desa Batu Lokong Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang dengan jumlah populasi karyawan sebanyak 30. Metode pengambilan sampel dengan metode sensus yaitu semua populasi diambil sebagai sampel.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT.PP London Sumatra Indonesia Tbk Divisi I Desa Batu Lokong Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang. Penentuan lokasi penelitian dengan menggunakan metode *purposive sampling* (sengaja). Waktu penelitian dilakukan pada bulan Februari sampai dengan bulan Maret 2024. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari

3.4.1. Data primer

Data Primer adalah data yang didapat dari hasil wawancara langsung dengan responden yang menjadi sampel dengan mengisi daftar kuisioner yang telah dipersiapkan sebelumnya.

3.4.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapatkan dari lembaga atau instansi terkait seperti Kantor Desa, Perkebunan Lonsum, Literatur jurnal dan buku-buku serta media internet lainnya yang sesuai dengan penelitian ini.

Metode Analisis

Semua data yang diperoleh dari lapangan ditabulasi sesuai dengan kebutuhan. Kemudian dianalisis secara deskriptif dengan menjumlahkan dan menskor data yang diperoleh.

Untuk identifikasi masalah 1 dianalisis secara deskriptif dengan mengamati dan mengumpulkan data di perkebunan di PT.PP London Sumatra Indonesia Tbk Divisi I Desa Batu Lokong Kecamatan Galang Kabupaten Deli Serdang

Untuk identifikasi masalah 2 dianalisis secara menskor dengan menggunakan metode deskriptif dimana dalam pengambilan kesimpulan digunakan metode Likert. Dimana skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian gejala sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata sebagai berikut :

1. Pernyataan Positif (+)
Skor 1. Sangat (tidak setuju/buruk/kurang sekali)
Skor 2. Tidak (setuju/baik atau kurang)
Skor 3. Netral/cukup
Skor 4. (Setuju/baik/suka)
Skor 5. Sangat (setuju/baik/suka)
2. Pernyataan Negatif (-)
Skor 1. Sangat (setuju/baik/suka)
Skor 2. (setuju/baik/suka)
Skor 3. Netral/cukup

Skor 4. Tidak (setuju/baik atau kurang)
 Skor 5. Sangat (tidak setuju/buruk/kurang sekali)
 (Suwarno, 2007)

Untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan terhadap sistem pengupahan maka ada dua komponen yang menjadi parameter tingkat kepuasan karyawan, seperti telah dikemukakan pada Tabel 1. berikut ini :

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Sistem Pengupahan di PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk

1. Gaji Pokok

Tabel 1. Gaji Pokok Karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk

No.	Uraian	Skor								Total
		5	%	4	%	3	%	2	1	
1.	Gaji Pokok	6 orang	20	18 orang	60	6 orang	20	0	0	100

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2024

Dari Tabel 1. diatas dapat diketahui 6 orang (20 %) berada sangat puas, 18 orang (60%) karyawan menerima upah berada ditingkat puas, dan sisanya 6 orang ditingkat cukup puas (20%). Jadi berdasarkan data pada perhitungan

perolehan skor gaji pokok dari 30 sampel diperoleh : $120 / 150 \times 100 = 80 \%$ tergolong sangat puas

2. Tunjangan

Tabel 2. Tunjangan Karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk

No.	Uraian	Skor								Total
		5	%	4	%	3	%	2	1	
1.	Tunjangan	1 orang	3,3	18 orang	60	11 orang	36,7	0	0	100

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2024

Dari Tabel 2. dapat diketahui bahwa karyawan yang menerima tunjangan diposisi sangat puas sebanyak 1 orang (3,3%), sebanyak 18 orang (60 %) diposisi puas dan 11 orang (36,7%) cukup puas.

Jadi berdasarkan data pada perhitungan perolehan skor tunjangan dari 30 sampel diperoleh : $110 / 150 \times 100 = 73,3 \%$ tergolong puas

3. Lembur/Premi

Tabel 3. Lembur/Premi Karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk

No.	Uraian	Skor								Total
		5	%	4	%	3	%	2	1	
1.	Lembur/Premi	5 orang	16,7	12 orang	40	13 orang	43,3	0	0	100

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2024

Dari Tabel 3. dapat diketahui bahwa karyawan yang menerima lembur/premi diposisi sangat puas sebanyak 5 orang (16,6%), sebanyak 12 orang (40%) diposisi puas dan 13 orang (43,3%) di

posisi cukup puas. Jadi berdasarkan data pada perhitungan perolehan lembur/premi dari 30 sampel diperoleh : $112 / 150 \times 100 = 74,6 \%$ tergolong puas.

4. Pemberian Beras

Tabel 4. Pemberian Beras Karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk

No.	Uraian	Skor								Total
		5	%	4	%	3	%	2	1	
1.	Pemberian Beras	1 orang	3,3	16 orang	53,3	13	43,4	0	0	100

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2024

Dari Tabel 4. dapat diketahui bahwa karyawan yang menerima pemberian beras diposisi sangat puas sebanyak 1 orang (3,3 %), sebanyak 16 orang (53,3%) diposisi puas dan sebanyak 13 orang (43,4%) cukup puas. Jadi berdasarkan data pada perhitungan perolehan pemberian beras dari 30 sampel

diperoleh : $108 / 150 \times 100 = 72 \%$ tergolong puas.

5. Upah dalam Bentuk Jaminan

Untuk melihat sejauh mana pelayanan kesehatan yang diterima oleh karyawan dari perusahaan dapat di ketahui pada Tabel 5. berikut ini :

Tabel 5. Karyawan Berdasarkan Skoring Jaminan Kesehatan dan Kecelakaan

No.	Uraian	Skor								Total
		5	%	4	%	3	%	2	1	
1.	Jaminan Kesehatan dan Kecelakaan	2 orang	6,6	14 orang	46,7	14	46,7	0	0	100

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2024

Dari Tabel 5. dapat diketahui bahwa karyawan yang menerima Jaminan Kesehatan dan Kecelakaan Kerja diposisi puas dan cukup puas sebanyak 14 orang (46,7%), dan sebanyak 2 orang (6,6 %) diposisi sangat puas. Jadi berdasarkan data pada perhitungan perolehan Jaminan Kesehatan dan Kecelakaan Kerja dari 30 sampel diperoleh : $108 / 150 \times 100 = 72 \%$ tergolong puas.

memberikan perumahan kepada karyawan dengan cuma-cuma. Namun apabila karyawan tidak bekerja diperusahaan lagi maka karyawan diharuskan meninggalkan rumah yang disediakan oleh perusahaan. Gambaran mengenai jaminan tempat tinggal atau perumahan dapat di ketahui pada Tabel 6. berikut ini :

6. Jaminan Perumahan

Selama berlangsungnya hubungan kerja dengan perusahaan, perusahaan

Tabel 6. Karyawan Berdasarkan Skoring Jaminan Perumahan

No.	Uraian	Skor								Total
		5	%	4	%	3	%	2	1	
1.	Jaminan Perumahan	6 orang	20	11 Orang	36,7	13	43,3	0	0	100

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2024

Dari Tabel 6. dapat diketahui bahwa karyawan yang menerima Jaminan perumahan diposisi sangat puas 6 orang (20%) dan puas sebanyak 11 orang (36,7%), dan sebanyak 13 orang (43,3%) diposisi cukup puas. Jadi berdasarkan data pada perhitungan perolehan Jaminan Perumahan dari 30 sampel diperoleh : $113 / 150 \times 100 = 75,3\%$ tergolong puas.

7. Jaminan Pakaian Kerja dan Peralatan Kerja

Penyediaan fasilitas pakaian kerja dan kelengkapan kerja lainnya yang membuat pekerja merasa aman dalam bekerja merupakan hal yang sangat penting. Pakaian kerja dan perlengkapan lainnya harus sesuai dengan standar keamanan dan kenyamanan dalam bekerja. Gambaran fasilitas pakaian kerja karyawan dapat diketahui pada Tabel 7. berikut ini :

Tabel 7. Karyawan Berdasarkan Skoring Jaminan Pakaian dan Alat Kerja

No.	Uraian	Skor								Total
		5	%	4	%	3	%	2	1	
1.	Jaminan Pakaian dan Alat Kerja	10 orang	33,3	8 orang	26,7	12	40	0	0	100

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2024

Dari Tabel 7 dapat diketahui bahwa perusahaan juga menyediakan fasilitas pakaian kerja untuk kepentingan karyawannya. Fasilitas yang diberikan bukan hanya dalam bentuk pakaian namun peralatan seperti topi, masker, sarung tangan dan sepatu. Terdapat sebanyak 10 orang merasa sangat puas (33,3%) sedangkan 8 merasa puas (26,7%) dan 12 orang merasa cukup puas (40%). Jadi berdasarkan data pada perhitungan perolehan Jaminan Pakaian dan Alat Kerja dari 35 sampel diperoleh : $118 / 150 \times 100 = 78,6\%$ tergolong puas.

8. Pemberian Cuti

Dalam bekerja, manusia bukanlah sebagai mesin yang dapat bekerja terus menerus, manusia butuh istirahat untuk menyegarkan pikiran dan jiwa agar

terdapat keseimbangan dan keselarasan dalam menjalankan hidup. Untuk itu seorang karyawan sangatlah membutuhkan cuti dalam bekerja, tidak untuk waktu beristirahat saja, melainkan juga melakukan kegiatan lain yang penting selain dari para pekerja, oleh sebab itu selayaknya perusahaan dapat memberikan cuti untuk karyawannya. Cuti merupakan hak yang harus diterima setiap tenaga kerja yang bekerja di sebuah perusahaan. PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk memberikan cuti yang sama antara karyawan dan pegawai. Gambaran fasilitas pakaian kerja karyawan dapat diketahui pada Tabel 8. berikut ini :

Tabel 8. Karyawan Berdasarkan Skoring Jaminan Cuti

No.	Uraian	Skor							Total
		5	%	4	%	3	2	1	
1.	Jaminan Cuti	11 orang	36,7	19 orang	63,3	0	0	0	100

Sumber : Data Primer Diolah, Tahun 2024

Dari Tabel 8 dapat diketahui bahwa 30 orang (100%) sampel mendapat cuti selama 1-12 hari selama setahun, hal ini sudah ditentukan oleh pihak perusahaan bahwa apabila karyawan telah bekerja selama 12 bulan (setahun) secara terus menerus berhak atas cuti tahunan selama 12 hari kerja. Cuti tersebut harus dijalani secara fisik dan tidak dibenarkan diganti dengan uang. Jadi berdasarkan data pada perhitungan perolehan Jaminan Kesegaran Cuti dari 30 sampel diperoleh : $131 / 150 \times 100 = 87,3\%$ tergolong sangat puas.

Selama cuti keseluruhan sampel (100%) menyatakan tetap menerima gaji penuh selama sebulan. Izin cuti dengan menerima gaji telah diatur dalam ketentuan perusahaan, ada jenis-jenis cuti

diizinkan dan tetap dapat menerima gaji, tetapi ada juga cuti yang tidak dapat menerima gaji penuh, melainkan harus dengan alasan yang kuat dan mendukung agar tetap menerima gaji penuh selama sebelum, biasanya cuti yang tidak mendapatkan gaji penuh seperti itu dikarenakan sakit berkepanjangan atau karena alasan lain.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bagaimana tingkat kepuasan karyawan terhadap sistem kebun PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk. Untuk melihat tingkat kepuasan karyawan dapat di ketahui dari skoring parameter sistem pengupahan seperti tertera dalam Tabel 9. sebagai berikut :

Tabel 9. Tingkat Kepuasan Karyawan di PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk

Parameter	Skor yang Diharapkan	Skor yang Diperoleh	Keterangan (%)
A. Upah Bentuk Uang dan Natura			
1. Gaji Pokok	5	3,83	80,0
2. Tunjangan	5	3,67	73,3
3. Lembur/Premi	5	4,06	74,6
4. Beras	5	4,13	72,0
Jumlah	20	15,69	299,9

B. Jaminan			
1. Jaminan Kesehatan dan Kecelakaan Kerja	5	4,4	72,8
2. Jaminan Perumahan	5	4	75,2
3. Jaminan pakaian dan Alat Kerja	5	4,44	78,6
4. Jaminan Cuti	5	4,2	88,0
Jumlah	20	17,04	314,6
Total	40	32,73	614,6/8 = 76,83

Dari Tabel 9. diatas dapat dikemukakan bahwa tingkat kepuasan berdasarkan upah dalam bentuk uang dan natura yaitu gaji pokok sebesar 80 % berada pada tingkat sangat puas. Tunjangan sebesar 73,3 berada pada tingkat puas, Lembur/premi sebesar 75,2% berada pada tingkat puas, dan pemberian beras sebesar 78,6% berada pada tingkat puas. Sedangkan tingkat kepuasan berupa jaminan yaitu jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja sebesar 72,8% berada pada tingkat puas, jaminan perumahan sebesar 75,2% berada pada tingkat puas jaminan pakaian dan alat kerja sebesar 78,6% berada pada tingkat puas, dan jaminan cuti sebesar 88% berada pada tingkat sangat puas. Maka tingkat kepuasan karyawan terhadap sistem pengupahan diperoleh skoring 32,73 dimana hasil tersebut diperoleh dari jumlah keseluruhan artinya tingkat kepuasan karyawan termasuk kategori puas yang berada pada kisaran 30 – 37. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa tingkat kepuasan karyawan terhadap sistem pengupahan di perkebunan sangat puas ditolak.

KESIMPULAN

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima Kasih di ucapkan kepada Dekan Fakultas Pertanian UMN Al-Washliyah yang sekaligus menjadi Pembimbing yaitu Ibu Dr. Leni Handayani, SP, MSi dan penguji I Ibu Nomi Noviani, SP, MP dan penguji II Bapak Sugiar, SP, MP atas arahan dan bimbingannya sehingga penulisan skripsi ini dapat di selesaikan

dengan baik. Terima kasih juga disampaikan kepada Bapak Dian Habibie, SP, MP selaku Ketua Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian UMN Al-Washliyah

DAFTAR PUSTAKA

- Chaeril. 2018. “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Di Kabupaten Bantaeng”. Makasar: Journal of Management, Vol. 1, No. 2.
- Flippo, Edwin. 2003. Manajemen Personalial. Edisi VII Jilid II. Terjemahan: Alponso. S. Jakarta: Erlangga.
- Gray, R., & Laughlin, R. (2012). Green Accounting and The Blue Meanies. Accounting, Auditing & Accountability Journal, 25(2),
- Intan Ayunabila Yazary, 2023. Analisis Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. X, Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen Vol.1, No.2 April 2023 e-ISSN: 2985-3117; p-ISSN: 2985-3249, Hal 184-191, Universitas Negeri Jakarta Henry Eryanto Universitas Negeri Jakarta Suherdi Universitas Negeri Jakarta

Luthans, 2018, Organization Behavior. New York: McGraw Hill International.

Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah MAgister Manajemen, 28- 40.

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

Yusuf, F. A., & Maliki, B. I. (2021). Perilaku Organisasi. Depok: PT Rajagrafindo Persada.