

ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN PEMANEN KELAPA SAWIT DI PT AGRO SINERGI NUSANTARA KEBUN BATEE PUTEH ADHELING KECAMATAN TEUNOM KABUPATEN ACEH JAYA

Rahmat Feby Irawan¹⁾, Sri Handayani^{2*)}

^{1,2)}Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Teuku Umar

Correspondence Email : Srihandayani@utu.ac.id

Page | - 204 -

ABSTRAK

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan sebagai penunjang tercapainya tujuan perusahaan oleh karena itu membutuhkan campur tangan dari pimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat kepuasan kerja karyawan pemanen kelapa sawit di PT Agro Sinergi Nusantara Kebun Batee Puteh Adheling di Kecamatan Teunom Kabupaten Aceh Jaya. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Areal Afdheling Kebun Batee Puteh yang berjumlah tujuh belas karyawan, dengan teknik pengambilan sampel total sampling yaitu keseluruhan dari populasi yang ada di lokasi penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dengan teknik pengumpulan data menggunakan skala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan karyawan di area perkebunan Batee Puteh termasuk dalam kategori puas hal ini dilihat berdasarkan hasil jawaban responden dimana jawaban pada pernyataan kondisi gaji pokok yang diterima dari tujuh belas responden sudah menjawab puas dan sangat puas, memberikan jaminan yang cukup baik dari para pekerjaannya, sistem pengupahan dan upah sudah puas. Untuk faktor sosial pemimpin telah berhasil dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman, sehingga karyawan tidak merasa bekerja dengan di bawah tekanan. Untuk kondisi kerja responden merasa puas atas kondisi kerja lingkungan kerja disebabkan karena terawatnya kebersihan lingkungan kerja, jam kerja yang diberikan cukup, dan pemberian hari libur kepada karyawan selama satu hari seminggu kemudian untuk faktor penghargaan mayoritas responden memilih puas.

Abstract

Employee satisfaction is an important supporting factor to achieve company goals, therefore it requires intervention from the leader. This research aimed to analyze job satisfaction level of oil palm harvesting employees at PT Agro Sinergi Nusantara Kebun Batee Puteh Adheling, Teunom District, Aceh Jaya Regency. The samples were seventeen employees at Afdeling Kebun Batee Puteh area which were selected through total sampling technique covering the entire population of the research location. The method used in this research was descriptive analysis with likert scale data collection technique. The results showed that employees satisfaction level in the Batee Puteh plantation area was included in the satisfied category, as from the answers of question regarding respondents' basic salary condition, the answers were varied including satisfied and very satisfied, providing quite good guarantees for their work, the system of wages and wages was satisfied. For social factors, leaders had succeeded in creating a comfortable working atmosphere, so that employees did not feel like they were working under pressure. For working conditions, respondents were satisfied with the working environment due to the cleanliness, sufficient working hours, one day off a week, and for the reward factor, majority of respondents chose satisfied.

Keywords: Salary, social, performance, satisfaction

PENDAHULUAN

Tanaman Kelapa Sawit (*Elaeis guineensis jack*) merupakan tanaman komoditas perkebunan yang cukup penting di Indonesia dan masih memiliki Prospek pengembangan yang cukup cerah, Hal ini dapat di pahami bahwa tanaman kelapa sawit merupakan tanaman penghasil minyak nabati yang dapat diandalkan, karena minyak yang dihasilkan memiliki berbagai keunggulan di banding dengan minyak yang dihasilkan tanaman lain, keunggulan tersebut diantaranya memiliki kadar Kolesterol rendah, bahkan tanpa kolesterol. Komoditas kelapa sawit baik berupa bahan mentah maupun hasil olahannya menduduki peringkat ke 3 penyumbang devisa non migas terbesar bagi negara setelah karet dan kelapa (Dinas Perkebunan Indonesia, 2017).

Page | - 205 -

Kebun PT Agro Sinergi Nusantara Kebun Batee Puteh didirikan pada tahun 2013 dengan kapasitas olah 30 ton TBS/jam dan luas areal \pm 8 Ha, terletak di Areal afdeling Kebun Batee Puteh Kecamatan Teunom Kabupaten Aceh Jaya dengan jarak \pm 53 km dari Kantor Pusat PT Agro Sinergi Nusantara. Dengan titik koordinat Latitude 4°27'12.50"N dan Longitude 95°55'38.66"E. Untuk memenuhi misi yang telah ditargetkan oleh perkebunan tersebut, perlu adanya strategi dalam mempertimbangkan kualitas sumber daya manusia secara matang. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Karyawan panen/pekerja adalah orang yang bekerja dan secara formal mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan dan menerima upah dari perusahaan.

Seperti telah diketahui bahwa karyawan panen adalah manusia biasa yang memiliki berbagai keinginan tertentu yang diharapkan akan dipenuhi oleh organisasi atau instansi tempat mereka bekerja. Bila kebutuhan telah terpenuhi maka akan dicapai suatu kepuasan. Sekelompok kebutuhan yang belum terpuaskan akan menimbulkan ketegangan, sehingga perlu dilakukan serangkaian kegiatan untuk mencari pencapaian tujuan khusus yang dapat memuaskan sekelompok kebutuhan tadi, agar ketegangan menjadi berkurang (Analisa, 2011 3).

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan yaitu untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan membutuhkan campur tangan dari pimpinan. Berdasarkan hasil observasi pra penelitian ditemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di perkebunan kelapa Sawit Bandar Selamat terkait dengan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Hariandja (2002), kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja sangat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, dan produktif atau memiliki hubungan dengan perilaku-prilaku yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pada kenyataannya, masih banyak perusahaan yang tidak mampu memberikan kepuasan kerja bagi karyawan yang dimilikinya. (Buhler dalam Rivai, 2008) upaya organisasi berkelanjutan harus ditempatkan pada kepuasan kerja dan pengaruh ekonomi terhadap perusahaan. Pada pilihan yang paling mendasar, kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif setelah mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan itu tidak terpenuhi (Mathis dan Jackson, 2001).

Berdasarkan hasil observasi pra penelitian ditemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di PT Agro Sinergi Nusantara Kebun Batee Puteh terkait dengan kepuasan kerja karyawan adalah perbedaan gaji antar golongan karyawan panen dengan jam kerja yang sama dan pekerjaan yang sama pula.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT Agro Sinergi Nusantara Kebun Batee Puteh yang berlokasi di Areal Afdheling Kebun Batee Puteh Kecamatan Teunom Kabupaten Aceh Jaya. Adapun waktu penelitian dilaksanakan pada bulan September - November 2022. Penentuan lokasi dilakukan dengan menggunakan metode *purposive*. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Areal afdeling Kebun Batee Puteh yang berjumlah 17 orang karyawan dengan teknik pengambilan sampel total sampling yaitu keseluruhan dari populsi yang ada di lokasi penelitian.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini, digunakan metode analisis deskriptif, karena variabel-variabel yang diamati bersifat kualitatif. Teknik pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert. Tingkat kepuasan kerja karyawan di di Areal Afdheling Kebun Batee Puteh dinilai berdasarkan hasil kuesioner.

Tabel 1. Skor Tingkat Penilaian

Tingkat Penilaian	Skor
Sangat Puas	5
Puas	4
Cukup Puas	3
Tidak Puas	2
Sangat Tidak Puas	1

Sumber : Sugiyono,2013

Nilai dari masing-masing kelas dapat diformulasikan dalam persentase. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Persentase Skor Kepuasan Kerja

Responden	terangan	Kategori
20 – 36	Sangat Tidak Puas	1
37 – 52	Tidak Puas	2
52 – 68	Cukup Puas	3
68 – 84	Puas	4
84 – 100	Sangat Puas	5

Sumber : Hasibuan (2013: 261)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Umur Responden

Menurut hasil penelitian yang dilakukan di Afdheling Kebun Batee Puteh semua karyawan adalah laki-laki karena sebagian besar pekerjaan yang bekerja di Afdheling Kebun Batee Puteh membutuhkan aktivitas fisik. Dilihat dari usia karyawan, profil usia karyawan dapat dilihat pada Tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3. Distribusi Karyawan Berdasarkan Umur pada Tahun 2022

No.	ur	lah (orang)	ersentase (%)
1		0	0
2)	17	100
3		0	0
Jumlah :		17	100

Sumber : Diolah dari data primer

Dari Tabel 3 di atas dapat diketahui seluruh karyawan Areal Afdheling Kebun Batee Puteh berada pada usia produktif kerja (21 s.d. 40 tahun) Sebanyak 100% . Jika dilihat dari status perkawinan dapat dilihat status karyawan Areal Afdheling Kebun Batee Puteh pada Tabel 4 berikut ini.

Status Responden

Tabel 4. Distribusi Karyawan Berdasarkan Status pada Tahun 2022

Status	Jumlah (orang)	Persentase
;	2	12
ah	15	88
h :	17	100

Sumber : Diolah dari data primer

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa jumlah responden yang masih lajang adalah dua kali lebih banyak dibandingkan dengan pekerja yang menikah. Pekerja lajang membelanjakan lebih sedikit daripada pekerja yang menikah untuk kebutuhan. Kemampuan seseorang tidak terlepas dari latar belakangnya. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula kemampuan untuk bekerja. Distribusi karyawan Areal Afdheling Kebun Batee Puteh berdasarkan tingkat pendidikan ditunjukkan pada Tabel 5 berikut ini.

Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 5. Distribusi Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan pada Tahun 2022

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Tamatan SMP	7	41
Tamatan SMA	10	59
Jumlah :	17	100

Sumber : Diolah dari data primer

Tabel 5 di atas menunjukkan tingkat pendidikan karyawan di area Batee Puteh lulusan SMP lebih sedikit dibandingkan lulusan SMA yaitu 41%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah mengenyam pendidikan standar 9 tahun.

Jam Kerja Responden

Dari jam kerja responden dapat dilihat pada Tabel 6 di bawah ini.

Tabel 6. Distribusi Karyawan Berdasarkan Masa Kerja pada Tahun 2022

No.	Tingkat Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	rsentase (%)
	< 1 Tahun	3	18
	2-4 Tahun	11	65
	5 Tahun	2	12
	>6 Tahun	1	6
	Jumlah	17	100

Sumber : Diolah dari data primer

Berdasarkan Tabel 6 di atas, sebagian besar karyawan memiliki masa kerja 2 sampai 4 tahun. Oleh karena itu, tenaga kerja tersebut dikategorikan sebagai tenaga kerja senior yang mengerti sebagian besar operasional perusahaan.

Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Areal Afdheling Kebun Batee Puteh

Mengingat beratnya konsekuensi kepuasan kerja, maka perlu adanya kajian tentang tingkat kepuasan kerja responden untuk dijadikan pedoman bagi personel untuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan.

1. Gaji yang diterima karyawan (factor ekonomi) (UMP)

Tabel 7. Distribusi Karyawan Berdasarkan Gaji pada Tahun 2022

No.	Gaji (Rp)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	< UMP	2	12
2	>UMP	15	88
	Jumlah	17	100

Sumber : Diolah dari data primer

Pada tabel 7 dapat disimpulkan bahwa Gaji yang diterima karyawan di Areal afdeling Kebun Batee Puteh rata-rata sebesar Rp. 3.200,00 per bulannya hal ini sudah sesuai dengan Upah UMK yang di terapkan pemerintah yaitu sebesar Rp. 2.750.000. Jika dihitung per harinya dapat diakumulasikan sebagai berikut: Karyawan bekerja selama 26 hari per bulan jadi Rp. 3.200,00 : 26 hari kerja = Rp. 123,076 dengan bukti pekerja tidak pernah mendapat izin. Di Perkebunan Batee Puteh Areal, karyawannya diberikan tunjangan kesehatan jika mengalami kecelakaan pada jam kerja, yaitu Rp 200.000,00, sedangkan perusahaan tidak memberikan tunjangan kesehatan di luar jam kerja. Tunjangan hari raya yang diterima karyawan satu bulan gaji yaitu Rp. 3.200.000 hanya diberikan satu tahun sekali.

2. Faktor sosial

Untuk menilai kepuasan kerja selain gaji, lima faktor lainnya seperti hubungan dengan atasan, aspek sosial dalam bekerja, kondisi kerja, penghargaan, dan rasa aman dapat dilihat secara rinci pada Tabel 8. Pencapaian Skor Faktor-faktor Kepuasan Kerja Responden pada Tahun 2022 .

3. Kinerja

Untuk melihat secara rinci masing-masing faktor, diuraikan sebagai berikut :

a. Hubungan dengan Atasan

Tabel 8 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Faktor Hubungan dengan Atasan

No.	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Puas	0	0
2	Puas	14	82
3	Cukup Puas	1	6
4	Tidak Puas	2	12
5	Sangat Tidak Puas	0	0
	Jumlah	17	100

Sumber : Diolah dari data primer

Tabel 8 menunjukkan bahwa pemimpin telah berhasil dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman, sehingga karyawan tidak merasa bekerja dengan di bawah tekanan. Dilihat dari Tabel 8 diatas terdapat dua responden yang memilih tidak puas, hal ini dikarenakan kurangnya tenaga kerja berinteraksi dan memperhatikan sikap-sikap atasannya selama bekerja.

b. Aspek sosial dalam bekerja

Tabel 9 . Distribusi Frekuensi Pencapaian Skor Aspek Sosial dalam Bekerja Tahun 2022

Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Sangat Puas	0	0
Puas	15	88
Cukup Puas	2	12
Tidak Puas	0	0
Sangat Tidak Puas	0	0
Jumlah	17	100

Sumber : Diolah dari data primer

Berdasarkan tabel 10 Sebanyak 88% termasuk dalam kategori puas dan 12% masuk kategori cukup puas yang disebabkan karena teman kerja tersebut sudah dianggap sebagai keluarga sehingga tidak ada permasalahan dengan rekan kerjanya.

c. Kondisi kerja

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Faktor Kondisi Kerja Tahun 2022

No.	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Puas	0	0
2	Puas	15	88
3	Cukup Puas	2	12
4	Tidak Puas	0	0
5	Sangat Tidak Puas	0	0
	Jumlah	17	100

Sumber : Diolah dari data primer

Besarnya responden yang puas atas kondisi kerja lingkungan kerja sebesar (88%) disebabkan karena terawatnya kebersihan lingkungan kerja, jam kerja yang diberikan cukup, dan pemberian hari libur kepada karyawan selama 1 hari seminggu.

d. Penghargaan

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Faktor Penghargaan Tahun 2022

No.	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Puas	0	0
2	Puas	8	47
3	Cukup Puas	7	41
4	Tidak Puas	1	6
5	Sangat Tidak Puas	1	6
	Jumlah	17	100

Sumber : Diolah dari data primer

Tabel 11 diatas terdapat 1 responden memilih tidak puas dan 1 responden menyatakan sangat tidak puas karena mereka belum pernah menerima penghargaan dalam bekerja. Hal yang menyebabkan tenaga kerja tersebut tidak memperoleh penghargaan karena tenaga kerja sering absen atau tidak hadir dalam bekerja sehingga mempengaruhi prestasi kerjanya di perusahaan ini.

e. Rasa Aman

Tabel 12 . Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Faktor Rasa Aman Tahun 2022

No.	Kategori	Jumlah (orang)	persentase (%)
1	Sangat Puas	0	0
2	Puas	11	65
3	Cukup Puas	1	6
4	Tidak Puas	2	12
5	Sangat Tidak Puas	3	18
	Jumlah	17	100

Sumber : Diolah dari data primer

Pada Tabel 12 diatas terdapat 2 responden memilih tidak puas, hal yang karena faktor asuransi jiwa yang diberikan masih kurang memadai karena hanya berlaku dalam jam kerja saja, selain itu asuransi jiwa yang diberikan juga tidak menanggung keluarga dari tenaga kerja.

Rekapitulasi Hasil Perhitungan Faktor-faktor Kepuasan Kerja Responden pada Kebun Raya Batee Puteh

Tabel 13. Pencapaian Skor Faktor-faktor Kepuasan Kerja Responden pada Tahun 2022

No	Nama Atribut	Gaji Yang di Terima (Xi)	Faktor Sosial (Xi)	Kinerja (Yi)	Tingkat Kepuasan (Tki) (%)
1	Hubungan dengan atasan	4,12	4,14	4,17	74
2	Aspek sosial dalam bekerja	4,18	4,11	4,18	78
3	Kondisi kerja	4,17	3,12	4,07	78
4	Penghargaan	2,17	3,16	4,15	79
5	Rasa aman	3,4	3,12	3,11	65

Page | - 211 -

Sumber : Diolah dari data primer

Dari Tabel 13 diatas dapat diketahui bahwa pencapaian skor tertinggi berada pada faktor penghargaan yaitu 79%, yang mempunyai gaya kepemimpinan motivatif dengan memberikan penghargaan. Faktor terkecil terdapat pada faktor rasa aman yaitu sebesar 65%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, berikut dapat disimpulkan bahwa semua pekerja di kawasan Kebun Raya Batee Puteh adalah laki-laki. Sebagian besar karyawan memiliki pendidikan tinggi dan sebagian besar pengalaman kerja adalah antara 2 dan 4 tahun. Kepuasan karyawan di areal perkebunan Batee Puteh termasuk dalam kategori Puas. Hal terlihat berdasarkan hasil kuisisioner yang dibagikan kepada karyawan.

REFERENSI

- Afandi, Pandi. 2018. *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Researth*. Yogyakarta : Deepublish.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudaryo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Metho)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharso, Pugu. 2009. *Metode Penelitan Kuantitatif Untuk Bisnis: Pendekatan Filosofi dan Praktis*. Jakarta: PT Indeks.

Sukandarrumidi. 2012. *Metodelogi Penelitian: Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Tebba, Sudirman. 2003 . *Membangun Etos Kerja dalam Perspektif Tasawuf*. Bandung: Pustaka Nusantara Publishing.

Thoha, Miftah. 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.

Umar, Husein. 2013. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigm Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: Rajawali Pers.