

**PENGARUH SISTEM PENGUPAHAN TERHADAP KEPUASAN
KARYAWAN PENDERES**

**(Studi Kasus: PTPN III Kebun Sei Silau, Kecamatan Setia Janji,
Kabupaten Asahan)**

S K R I P S I

Oleh:

TRI RETNO SUDARTI

NPM : 1304300041

Program Studi: AGRIBISNIS



**FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

**PENGARUH SISTEM PENGUPAHAN TERHADAP KEPUASAN
KARYAWAN PENDERES**

(Studi Kasus: PTPN III Kebun Sei Silau, Kecamatan Setia Janji,
Kabupaten Asahan)

S K R I P S I

Oleh:

TRI RETNO SUDARTI

NPM : 1304300041

Program Studi: AGRIBISNIS

Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Studi SI pada Fakultas
Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Komisi Pembimbing :

Muhammad Thamrin, S.P., M.Si
Ketua Pembimbing

Ira Apriyanti, S.P., M.Sc
Anggota Pembimbing

Disahkan Oleh:
Dekan

Ir. Alridiwirah, M.M

Tanggal Sidang 15 Juli 2017

PERNYATAAN

Dengan ini saya:

Nama : Tri Retno Sudarti

NPM : 1304300041

Judul Skripsi : “PENGARUH SISTEM PENGUPAHAN TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PENDERES (STUDI KASUS: DI PTPN III KEBUN SEI SILAU, KECAMATAN SETIA JANJI, KABUPATEN ASAHAN)”.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari diri sendiri, baik untuk naskah laporan maupun kegiatan programming yang tercantum sebagai bagian dari skripsi ini. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiarisme), maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh. Demikian pernyataan saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Medan, 15 Juli 2017

Tri Retno Sudarti

RINGKASAN

TRI RETNO SUDARTI (1304300041), Program Studi Agribisnis, dengan Judul Skripsi, “**Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Kepuasan Karyawan Penderes (Studi Kasus : PTPN III Kebun Sei Silau, Kecamatan Setia Janji, Kabupaten Asahan)**”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Strata 1 Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Selama melakukan penelitian ini penulis dibimbing oleh Bapak Muhammad Thamrin., S.P M.Si dan Ibu Ira Apriyanti., S.P M.Sc selaku anggota komisi pembimbing.

Penelitian ini dilakukan pada pertengahan bulan Maret sampai dengan bulan April 2017. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui system pengupahan karyawan penderes di PTPN III Kebun Sei Silau dan Untuk mengetahui pengaruh Gaji Pokok, THR, Bonus dan Premi terhadap tingkat kepuasan karyawan penderes di PTPN III Kebun Sei Silau. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk metode penelitian digunakan metode *studi kasus (case study)* yaitu penelitian dilakukan dengan melihat langsung kelapangan dan untuk metode penentuan daerah penelitian dilakukan secara *Purposive* (sengaja), untuk metode penentuan pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *teknik simple roudom sampling*, untuk metode analisis data digunakan dalam menjawab perumusan pertama dengan menggunakan analisis *deskriptif* dan untuk perumusan menjawab perumusan kedua dengan menggunakan Analisis *regresi linier berganda*.

Sistem pengupahan untuk karyawan penderes yang dijalankan oleh Kebun Sei Silau adalah menggunakan prosedur pencatatan waktu hadir dan prosedur pemberian upah karyawan. Sistem ini dilakukan secara rutin oleh pihak perusahaan untuk menentukan seberapa besar upah yang nantinya akan diberikan untuk masing-masing karyawan penderes. Jenis upah yang diberikan perusahaan perkebunan kepada karyawan penderes didaerah penelitian adalah pemberian Gaji Pokok, THR, Bonus dan Premi.

Diperoleh hasil olahan data dengan menggunakan pengujian secara serempak yaitu variabel Gaji Pokok, THR, Bonus dan Premi secara serempak memiliki pengaruh nyata terhadap tingkat kepuasan karyawan penderes didaerah penelitian. Keputusan ini didukung dengan adanya nilai Multiple-R sebesar 0,876 yang mengartikan bahwa secara menyeluruh ada hubungan yang erat antara variabel Gaji Pokok, THR, Bonus dan Premi terhadap tingkat kepuasan karyawan penderes di PTPN III Kebun Sei Silau sebesar 87,6%.

RIWAYAT HIDUP

Tri Retno Sudarti dilahirkan di Sei Silau Barat, Asahan pada tanggal 22 Oktober 1995, saya anak ketiga dari tiga bersaudara dari Bapak Supiyon dan Ibu Mujiati.

Jengjang pendidikan yang pernah ditempuh hingga saat ini adalah sebagai berikut:

1. Pada tahun 2000 - 2001, menjalani pendidikan Taman Kanak-kanak (TK) Cenderawasih PTPN III Kebun Sei Silau.
2. Pada tahun 2001 - 2007, menjalani pendidikan Sekolah Dasar (SD) No. 010105 di Sei Silau Barat Asahan.
3. Pada tahun 2007 - 2010, menjalani pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di MTs Islamiyah Urung Pane.
4. Pada tahun 2010 - 2013, menjalani pendidikan Sekolah Menengah Keatas di MAs Islamiyah Urung Pane.
5. Pada tahun 2013 sampai sekarang, menjalani Pendidikan Perguruan Tinggi Swasta di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Fakultas Pertanian Program Studi Agribisnis.
6. Bulan Januari - Februari 2016 melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV KEBUN PABATU, TEBING TINGGI.
7. Bulan Maret 2017 – April 2017 melaksanakan penelitian Skripsi di PTPN III Kebun Sei silau.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini penulis sangat berkeinginan mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda tercinta Supiyan dan Ibunda tercinta Mujiati yang selama ini telah memberikan dukungan moril dan material serta selalu mendoakan dan memberikan semangat dan kasih sayang yang tiada duanya kepada penulis.
2. Bapak Muhammad Thamrin., S.P M.Si dan Ibu Ira Apriyanti., S.P M.Sc sebagai Ketua dan Anggota Komisi Pembimbing dalam Skripsi ini yang telah memberikan arahan kepada penulis agar penelitian ini terlaksana dengan baik
3. Bapak Ir. Alridiwirah., M.M selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Muhammad Thamrin., S.P M.Si selaku Ketua Jurusan Program Studi Agribisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Seluruh Dosen Agribisnis dan Dosen yang ada di Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis selama proses perkuliahan dan memberikan ilmunya di Fakultas Pertanian.
6. Seluruh Staff dan Karyawan Biro Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang sangat membantu penulis dalam menyelesaikan kegiatan administrasi dan akademis penulis.
7. Kepada Kakak saya Sury Khairani Amk beserta Suami Taufiq Irawan S.Sn dan Kakak saya Dian Pertiwi S.E beserta suami Bambang

Ardiansyah S.Pd yang telah mendoakan dan mendukung penulis dalam meraih gelar sarjana, semoga kita semua menjadi anak yang shalih dan sholeha dan dapat membahagiakan kedua orang tua.

8. Kepada Yogi Syahputra Manurung yang telah mendukung dan menemani saya dan kepada Sahabat-sahabat saya Annisa Dania Wardani S.Pd, Ulfa Halisa, Minanti Utami dan Nurul Amalia yang telah banyak mendukung saya dalam mengerjakan skripsi ini.
9. Kepada Teman-teman seperjuangan Agribisnis 4 Stambuk 2013 yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. Saya tidak akan mendapatkan kebersamaan dan pengalaman tanpa kehadiran kalian, dan kita semua adalah keluarga besar Agribisnis. Mari kita sama-sama melangkah meraih masa depan untuk mencapai kesuksesan yang lebih baik lagi. Amin

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Terima Kasih

Medan, Maret 2017

Penulis

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT berkat rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, serta tidak lupa shalawat dan salam kepada Nabi Besar Muhammad SAW. Skripsi ini merupakan suatu persyaratan yang harus dipenuhi oleh setiap mahasiswa untuk menyelesaikan Program Studi Strata (S1) Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Adapun judul dari skripsi penulis pada penelitian ini adalah “PENGARUH SISTEM PENGUPAHAN TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN PENDERES” (Studi kasus : PTPN III Kebun Sei Silau, Kecamatan Setia Janji, Kabupaten Asahan).

Penulis juga sangat mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak dalam penyempurnaan skripsi ini kearah yang lebih baik. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca pada umumnya. Demikian kata pengantar dari penulis, sekiranya banyak kekurangan dalam skripsi ini, penulis memohon maaf.

Medan, Januari 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	i
RIWAYAT HIDUP	ii
UCAPAN TERIMA KASIH	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
PENDAHULUAN	1
Latar Belakang.....	1
Rumusan Masalah.....	4
Tujuan Penelitian	4
Manfaat Penelitian	4
TINJAUAN PUSTAKA	5
LandasanTeori	5
Tingkat Kepuasan Karyawan	7
Sistem Pengupahan	10
Gaji Pokok.....	10
THR (Tunjangan Hari Raya)	11
Bonus	11
Premi	11
Penelitian Terdahulu	12
Kerangka Pemikiran	13
Hipotesis Pemikiran	15
METODE PENELITIAN	16
Metode Penelitian	16

Metode Penentuan Lokasi Penelitian	16
Metode Penarikan Sampel	16
Metode Pengumpulan Data	17
Metode Analisis Data	17
Definisi Batas Operasional.....	22
DESKRIPSI UMUM DAERAH PENELITIAN	23
Letak Geografis dan Luas Daerah.....	23
Profil PTPN III Kebun Sei Silau.....	24
Keadaan Penduduk	25
Sarana dan Prasarana	28
Karakteristik Umum Responden	29
HASIL DAN PEMBAHASAN	33
Sistem Pengupahan Karyawan Penderes di PTPN III Kebun Sei Silau	33
Pengaruh Gaji Pokok, Tunjangan Hari Raya, Bonus, dan Premi Terhadap Tingkat Kepuasan Karyawan Penderes Di PTPN III Kebun Sei Silau.....	37
KESIMPULAN DAN SARAN	44
Kesimpulan.....	44
Saran.....	44
DAFTAR PUSTAKA	46

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Skema Kerangka Pemikiran.....	14

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Indikator-indikator Kepuasan Kerja Dalam Faktor Intrinsik	9
2.	Indikator-indikator Kepuasan Kerja Dalam Faktor Ekstrinsik	9
3.	Indikator Variabel Karyawan Penderes	18
4.	Distribusi Jumlah Penduduk Menurut Jenis Kelamin di Kecamatan Setia Janji Tahun 2015	26
5.	Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur Tahun 2015	26
6.	Luas Tanaman dan Produksi Karet Perkebunan Rakyat di Kecamatan Setia Janji	27
7.	Sarana dan Prasaranadi Kecamatan Setia Janji Tahun 2015.....	28
8.	Distribusi Sampel Berdasarkan Umur.....	30
9.	Distribusi Sampel Berdasarkan Jumlah Tanggungan	30
10.	Distribusi Sampel Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	31
11.	Peningkatan Karyawan Berdasarkan Golongan Karyawan	31
12.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	37

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Karakteristik Responden	47
2.	Penerimaan Upah Karyawan Penderes	48
3.	Hasil Uji Jawaban Responden Pada Variabel Gaji Pokok (X_1)..	49
4.	Hasil Uji Jawaban Responden Pada Variabel THR (X_2)	50
5.	Hasil Uji Jawaban Responden Pada Variabel Bonus (X_3).....	51
6.	Hasil Uji Jawaban Responden Pada Variabel Premi (X_4).....	52
7.	Hasil Uji Jawaban Responden Pada Variabel Tingkat Kepuasan Karyawan Penderes (Y)	53
8.	Rekapitulasi Rata-Rata Variabel Bebas dan Variabel Terikat	54
9.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	55

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sistem pengupahan disuatu negara biasanya didasarkan kepada falsafah atau teori yang dianut oleh negara itu. Teori yang mendasari sistem pengupahan pada dasarnya dapat dibedakan menurut dua ekstrim. Ekstrim yang pertama didasarkan pada teori nilai dari pertentangan kelas. Ekstrim yang kedua didasarkan kepada teori pertambahan produk marjinal berlandaskan asumsi perekonomian bebas. Sistem pengupahan dari ekstrim pertama umumnya dilaksanakan di negara-negara komunis, sedangkan ekstrim kedua umumnya digunakan dinegara-negara yang menganut paham kapitalis (Umar, 1998).

Pengembangan profesionalisme tenaga kerja adalah merupakan syarat utama untuk menjawab tantangan pengembangan dunia usaha dan industri yang bersifat kompetitif dalam era globalisasi. Peningkatan kualitas SDM dilakukan melalui jalur pendidikan serta pengembangan ditempat kerja. Pendidikan merupakan jalur peningkatan kualitas SDM yang lebih menekankan pada pembentukan kualitas dasar, misalnya kepribadian, kedisiplinan, keimanan, kepribadian, ketaqwaan dan sebagainya. Sedang pelatihan lebih menekankan pada pembentukan dan pengembangan profesional dan kompetisi (Sinuraya, 2001).

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi karyawan Mengenai seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal yang dipandang penting. Lima aspek kepuasan kerja diukur dengan *Job Descriptive Index* (JDI) yaitu pekerjaan itu

sendiri (berhubungan dengan tanggung jawab, minat dan pertumbuhan), kualitas supervisi (terkait dengan bantuan teknis dan dukungan sosial), hubungan dengan rekan kerja (berkaitan dengan harmoni sosial dan respek), kesempatan promosi (terkait dengan kesempatan untuk pengembangan lebih jauh) dan pembayaran (yang terkait dengan pembayaran yang memadai dan persepsi keadilan) (Anwar, 2006).

Dalam meningkatkan hasil produksi perusahaan dituntut untuk dapat memprioritaskan penanganan terhadap peningkatan kualitas sumber daya yang dimilikinya, antara lain sumber daya manusia. Karyawan yang aktif, inovatif, kreatif, partisipatif dan memiliki loyalitas kepada perusahaan serta mendukung terhadap pencapaian tujuan perusahaan sangat dibutuhkan dalam memperkuat daya saing perusahaan dalam suatu industri yang terus mengalami pertumbuhan (Istijanto, 2005).

Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2003). Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan menjadi hal penting untuk diteliti dalam pengelolaan SDM. Karyawan yang senantiasa merasa puas dengan pekerjaannya diharapkan akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dan dapat meningkatkan produktivitasnya.

Kepuasan kerja merupakan suatu yang sangat sulit diukur yang bersifat subjektif karena setiap orang mempunyai keinginan-keinginan yang ingin dipenuhi namun setelah terpenuhi muncul kembali keinginan-keinginan lainnya. Kepuasan kerja juga mengacu pada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya dapat juga dikatakan sebagai persepsi awal terhadap keberhasilan suatu pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dengan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima, (Anonim, 2003).

Menurut Handoko (2004) menyatakan kepuasan kerja (job satisfaction) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Terlihat dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia lainnya.

Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Pekerja yang menikmati pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja keras dan balas jasa dirasa adil dan layak (Anonim, 2003).

Berdasarkan latar belakang tersebut maka perlu dilakukan penelitian secara mendalam tentang bagaimana tingkat kepuasan karyawan penderes dan pengaruh Gaji Pokok, THR, Bonus, dan Premi terhadap tingkat kepuasan karyawan penderes di PTPN III Kebun Sei Silau.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan permasalahan yang mendasari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem pengupahan karyawan penderes di PTPN III Kebun Sei Silau?
2. Bagaimana pengaruh Gaji Pokok, THR, Bonus, Premi terhadap tingkat kepuasan karyawan penderes di PTPN III Kebun Sei Silau?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui sistem pengupahan karyawan penderes di PTPN III Kebun Sei Silau?
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaji Pokok, THR, Bonus, Premi terhadap tingkat kepuasan karyawan penderes di PTPN III Kebun Sei Silau?

Manfaat Penelitian

1. Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana pertanian di Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Sebagai bahan informasi dalam bentuk penelitian kepada pihak-pihak yang membutuhkan mengenai kepuasan kerja karyawan penderes
3. Sebagai masukan bagi semua pihak PTPN III Kebun Sei Silau untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

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

Upah dapat diartikan penghargaan tenaga kerja dari karyawan atau karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi yang berwujud uang, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulanan.

Upah merupakan salah satu rangsangan penting bagi para karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini tidaklah berarti bahwa tingkat upahlah yang merupakan pendorong utama, tingkat upah hanya merupakan dorongan utama hingga pada tarif dimana upah itu belum mencukupi kebutuhan hidup para karyawan sepantasnya. Upah sebenarnya merupakan salah satu syarat perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan buruh atau karyawan serta pemerintah. “Upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh karyawan meliputi masa atau syarat-syarat tertentu”.

Sistem yang digunakan untuk mendistribusikan upah, dirumuskan tiga sistem yang secara umum dapat di klarifikasikan sebagai berikut:

- Sistem upah menurut banyaknya produksi

Upah menurut banyaknya produksi diberikan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan berproduksi lebih banyak. Produksi yang dihasilkan dapat dihargai dengan perhitungan ongkosnya. Upah sebenarnya dapat dicari dengan menggunakan standart normal yang membandingkan kebutuhan pokok dengan hasil produksi. Secara teoritis sistem upah menurut produksi ini akan diisi oleh tenaga-tenaga yang berbakat dan sebaliknya orang-orang tua akan merasa tidak kerasan.

- Sistem upah menurut lamanya kerja

Upah menurut lamanya kerja disebut pula upah menurut waktu, misalnya bulanan. Sistem ini berdasarkan anggapan bahwa produktivitas kerja itu sama untuk waktu yang kerja yang sama, alasan-alasan yang lain adalah sistem ini menimbulkan ketentraman karena upah sudah dapat dihitung, terlepas dari keterlambatan bahan untuk bekerja, kerusakan alat, sakit dan sebagainya.

- Sistem upah menurut kebutuhan

Upah yang diberikan menurut besarnya kebutuhan karyawan beserta keluarganya disebut upah menurut kebutuhan. Seandainya semua kebutuhan itu dipenuhi, maka upah itu akan mempersamakan standar hidup semua orang.

Sementara itu pengembangan di tempat kerja merupakan jalur pematangan aplikasi kompetensi SDM untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi. Namun SDM yang tradisional biasanya terpusat pada pelaksanaan kegiatan prekrutan, seleksi dan pengujian, penempatan, pengupahan, pelatihan, transportasi, promosi serta berbagai tindakan pegawaiian yang lain. Pengorganisasian kerap kali juga menjadi tugas dari pengelolaan SDM. Tugasnya adalah mengusahakan para pekerja agar dapat menjadi sumber daya produksi yang efektif.

Tingkat Kepuasan Karyawan

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seseorang seperti malas, rajin, produktif, apatis dan lainnya. Sikap puas atau tidak puas karyawan dapat diukur dari sejauh mana perusahaan atau organisasi dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Bila terjadi keserasian antara kebutuhan karyawan dengan apa yang diberikan perusahaan, maka tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan akan tinggi, dan sebaliknya ketidakpuasan kerja sering tercemin dari prestasi kerja yang akan rendah, tingkat kemangkiran yang tinggi, seringnya terjadi kecelakaan kerja, dan bahkan pemogokan kerja yang pada akhirnya akan sangat merugikan perusahaan (Anwar, 2006).

Kepuasan merupakan keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Hal ini tampak pada setiap karyawan terhadap pekerjaannya, sikap positif bila puas atau sikap negatif bila tidak puas. Kepuasan pada karyawan yaitu berupa jaminan-jaminan yang diterimanya yaitu jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja, jaminan perumahan, jaminan pakaian dan alat kerja, jaminan kesegaran jasmani dan rohani, jaminan cuti. (Ahmad, 2001).

Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan

terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi dari pada tidak menyukainya.

Kebutuhan dan kepuasan pekerjaan/karyawan identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa materil dan non materil. Dasar teori ini adalah bahwa manusia merupakan mahluk yang keinginannya tak terbatas atau tanpa henti, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhan terjenjang.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu bidang manajemen untuk membentuk tenaga kerja yang efektif dan efisien. Pada umumnya kegiatan-kegiatan dibidang sumber daya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Dilihat dari sisi pekerjaan, kegiatan-kegiatan terdiri atas analisis pekerjaan dan evaluasi pekerjaan. Namun apabila dilihat dari sisi pekerja, kegiatan-kegiatan terdiri atas pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi, dan pemutusan hubungan kerja (Mutiara S. Pangabea 2002).

Menurut Spector (1997), indikator-indikator dalam skala kepuasan kerja memiliki 2 faktor yaitu faktor instrinsik dan faktor ekstrinsik. Adapun indikator-indikator pada faktor instrinsik dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja Dalam Faktor Instrinsik

No	Indikator	Definisi
1	<i>Activity</i>	Seberapa jauh pekerjaan tersebut tetap dapat menyibukkan individu
2	<i>Independence</i>	Kewenangan untuk dapat bekerja sendiri
3	<i>Variety</i>	Kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda-beda
4	<i>Social status</i>	Pengakuan masyarakat luas tentang status pekerjaan
5	<i>Moral values</i>	Pekerjaan tidak berhubungan dengan segala sesuatu yang dapat mengganggu hati nurani
6	<i>Security</i>	Kepastian kerja yang diberikan
7	<i>Social service</i>	Kesempatan untuk membantu orang lain mengerjakan tugas
8	<i>Authority</i>	Memiliki kekuasaan terhadap orang lain
9	<i>Ability utilization</i>	Kesempatan untuk menggunakan kemampuan yang ada
10	<i>Responsibility</i>	Tanggung jawab dalam membuat kepuasan dan tindakan
11	<i>Creativity</i>	Kebebasan untuk mengungkap ide yang baru
12	<i>Achievement</i>	Perasaan yang didapat ketika menyelesaikan suatu tugas

Sumber : Spector, 1997

Sedangkan indikator-indikator kepuasan kerja yang termasuk dalam faktor ekstrinsik dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja Dalam Faktor Ekstrinsik

No	Indikator	Definisi
1	<i>Compensation</i>	Besarnya imbalan atau upah yang diterima
2	<i>Advancement</i>	Kesempatan untuk memperoleh promosi
3	<i>Coworkers</i>	Seberapa baik hubungan antara sesama rekan kerja
4	<i>Human relations supervisions</i>	Kemampuan atasan dalam menjalin hubungan interpersonal
5	<i>Technical supervisions</i>	Kemampuan atau skill atasan menyangkut segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan
6	<i>Company policies and practice</i>	Seberapa jauh perusahaan menyenangkan para pekerja
7	<i>Working condition</i>	Kondisi pekerjaan seperti jam kerja, temperature, perlengkapan kantor serta lokasi pekerjaan
8	<i>Recognition</i>	Pujian yang diperoleh ketika menyelesaikan pekerjaan yang baik

Sumber : Spector, 1997

Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan merupakan kerangka pengolahan perihal bagaimana upah diatur dan diterapkan. Sistem upah di Indonesia dapat dibagikan dasar atas 3 fungsi yaitu:

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

Dalam sistem pengupahan diperkebunan terdiri atas beberapa komponen, yakni: Gaji Pokok, Tunjangan Rumah, Premi, dan Tunjangan Pendidikan Anak.

Gaji Pokok

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

Gaji adalah pendapatan dasar yang diberikan pengusaha kepada pekerjaan berdasarkan pangkat dan golongannya. Ketentuan minimal besarnya gaji ditentukan oleh sebuah komisi, besar nilai upah disebut upah minimum provinsi (UMP), yang disusun berdasarkan standart kebutuhan hidup minimum (KHM), indeks harga konsumen (IHK), kemampuan perusahaan dan kondisi pasaran tenaga kerja, upah untuk sektor perkebunan dalam upah minimum sektorial kabupaten (UMSK) (Ghani, 2003).

Handoko (1993) memberikan defenisi atau pengertian gaji pokok sebagian pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang. Gaji pokok dikatakan sebagai imbalan balas jasa karena

merupakan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan anggotanya.

THR (Tunjangan Hari Raya)

Menurut Peraturan Menteri (Permen) 04/Men/1994, yang dimaksud THR adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerja atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain. Mungkin karena THR merupakan pendapatan tambahan.

Bonus

Jenis kompensasi lain yang ditetapkan perusahaan berupa pemberian bonus. Dalam pemberian bonus insentif ini setiap orang akan memperolehnya berdasarkan hasil yang dicapai perusahaan tanpa memperhitungkan upah aktual seseorang. Tidak ada aturan yang pasti mengenai sistem perhitungan bonus dan beberapa perusahaan tidak memiliki formula untuk mengembangkan dana bonus (Dessler, 2007).

Bonus adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada seseorang karyawan yang nilainya diatas gaji normalnya. Bonus juga bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

Premi

Permintaan premi pada dasarnya merupakan aspek yang paling mendorong terciptanya manajemen yang ideal, maka penerimaan tersebut harus dikendalikan sebaik mungkin agar pencatatan penerima premi sesuai dengan realisasinya. Pengendalian penerimaan premi merupakan kebijakan yang tercakup dalam lingkungan pengendalian dan sistem akuntansi yang diterapkan oleh manajemen untuk memberikan jaminan yang memadai bahwa tujuan tertentu akan dicapai.

Premi harus dikendalikan agar terhindar dari berbagai kekurangan dan penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi yang akan berdampak pada sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Yusuf, 2000).

Penelitian Terdahulu

Agung Wirawan (2011) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Kepuasan Karyawan Panen (studi kasus: kecamatan batang toru, tapanuli selatan)” hasil penelitian menunjukkan 1) sistem pengupahan di PTPN III Kebun Batang Toru terbagi atas beberapa komponen yaitu gaji pokok dengan rata-rata Rp 1.675.000, beras dengan rata-rata 25 kg, premi dengan rata-rata Rp 350.000, bonus dengan rata-rata Rp 604.166, THR dengan rata-rata Rp 143.749. 2) tingkat kepuasan karyawan panen adalah puas sebesar 93,4%. 3) komponen upah yang terdiri dari gaji pokok, bonus, premi, beras, dan THR secara simultan dan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan karyawan panen di Kebun Batang Toru.

Penelitian yang dilakukan Buyu Al Ghazli (2010) yang berjudul Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah pada Auditor Sektor Publik. Menyatakan bahwa faktor yang berpengaruh signifikan terhadap tingkat upah auditor serta publik adalah jabatan, lokasi kerja, status pekerja, dan umur. Dengan taraf signifikansi 5% (0.05) beberapa faktor tersebut memiliki probabilitas dibawah 0,05, sedangkan faktor-faktor berupa jenis kelamin, tingkat pendidikan, status pernikahan, pengalaman tidak berpengaruh signifikan.

Penelitian yang dilakukan Yeri Safrizal (2002) yang berjudul Analisis Pengaruh Upah dan Intensif Terhadap Produktivitas Karyawan Tetap, di lakukan di PTPN IV Bah Jambi, menyatakan bahwa hubungan antara upah pokok dan

biaya sosial serta premi terhadap produktivitas rata-rata cukup kuat, hal ini dapat dihitung dari besarnya koefisien korelasi bergandanya yaitu 99,5%.

Kerangka Pemikiran

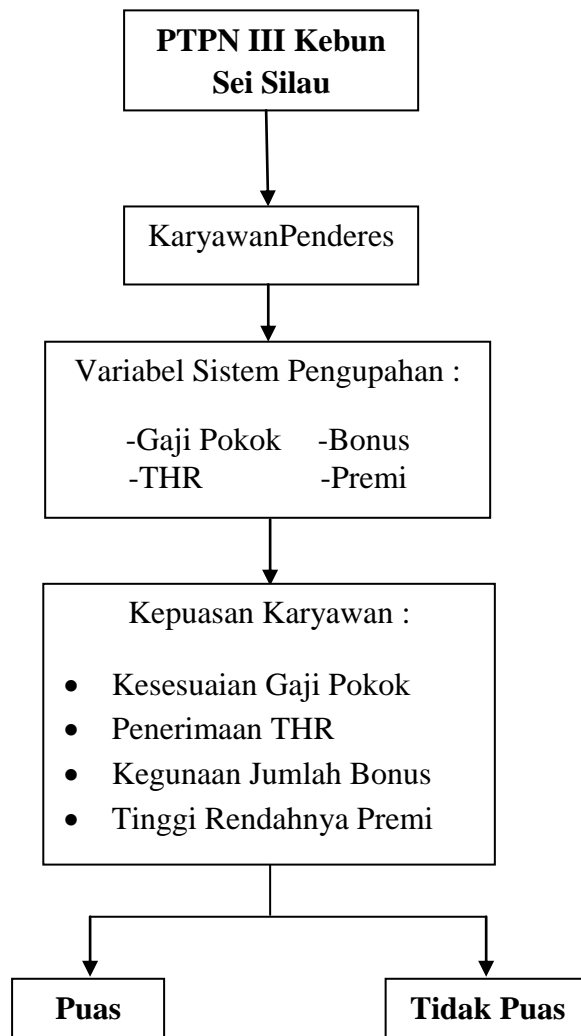
Keberhasilan suatu proses kerja tergantung pada keterampilan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan. Pemakaian tenaga kerja/karyawan yang memiliki keahlian yang baik akan menghasilkan produksi yang tinggi dan membuat perusahaan mendapatkan tingkat keuntungan yang besar.



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

Kepuasan karyawan terhadap sistem pengupahan yang ditetapkan oleh perusahaan dapat dilihat dari tingkat kesejahteraan karyawan dalam memenuhi kebutuhan pokok, hidup layak dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan yakni merupakan kinerja karyawan yang baik dan tetap setia dalam menjalankan pekerjaannya. Sehingga dapat menguntungkan bagi kedua belah pihak antara perusahaan (peningkat produksi) dan karyawan (peningkat kesejahteraan).

Sistem pengupahan yang menjadi penerimaan karyawan di PTPN III Kebun Sei Silau dapat dilihat dari upah. Dimana upah itu sendiri terdiri dari gaji pokok, THR, bonus dan premi.

Untuk mempermudah pemahaman kerangka pemikiran maka secara skematis digambarkan skema kerangka pemikiran sebagai berikut :



Keterangan:  Menyatakan Hubungan
 Menyatakan Pengaruh

Gambar 1 : Skema Krangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Ada pengaruh Gaji Pokok, THR, Bonus, Premi terhadap tingkat kepuasan karyawan penderes di PTPN III Kebun Sei Silau.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode studi kasus (*Case study*), yaitu penelitian dilakukan dengan melihat langsung ke lapangan. Studi kasus merupakan metode yang menjelaskan jenis penelitian mengenai suatu objek tertentu selama kurun waktu atau suatu fenomena yang ditentukan pada suatu tempat yang belum tentu sama dengan daerah lain.

Metode Penentuan Lokasi Penelitian

Penentuan daerah penelitian dilakukan secara *purposive* (sengaja) yaitu penentuan berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu. Lokasi penelitian terpilih di PTPN III Kebun Sei Silau, Kecamatan Setia Janji, Kabupaten Asahan, Provinsi Sumatera Utara dengan dasar pertimbangan karena PTPN III Kebun Sei Silau unit kebun perluasan yang memiliki karyawan dan lokasi yang cukup sulit PTPN III dari Kantor Direksi. Waktu penelitian dilakukan tahun 2017 di PTPN III Kebun Sei Silau.

Metode Penarikan Sampel

Metode pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *simple random sampling*, yaitu suatu cara pengambilan sampel dimana tiap unsur yang membentuk populasi diberi kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Teknik ini memiliki tingkat keacakan yang sangat tinggi, sehingga sangat efisien digunakan untuk mengukur karakter populasi (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kerja yang bersifat karyawan pelaksana

(penderes) PTPN III Kebun Sei Silau yang berjumlah 356 orang karyawan penderes. Penarikan sample digunakan rumus Slovin dengan batas kesalahan 15% yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

- n = Jumlah Sampel
- N = Jumlah Populasi
- e = Error

$$\text{Maka, } n = \frac{356}{1 + 356 \times 0,15^2}$$

$$n = \frac{356}{1 + 356 \times 0,0225} = \frac{356}{9,01} = 39,51 \text{ (40 Sampel)}$$

Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan skunder. Data primer diperoleh dengan cara wawancara dengan para karyawan yang menjadi sample dengan menggunakan kuisisioner yang telah dipersiapkan terlebih dahulu dengan menggunakan perhitungan *scoring* atau menggunakan skala ukur. Sedangkan data skunder dari kantor PTPN III Sumatera Utara dan kantor PTPN III Kebun Sei Silau.

Metode Analisis Data

Untuk menjawab perumusan masalah yang pertama dengan menggunakan analisis deskriptif. Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui bagaimana sistem pengupahan karyawan penderes di PTPN III Kebun Sei Silau.

Dalam menjawab perumusan masalah yang kedua, digunakan analisis regresi linier berganda terhadap variabel independen dan variabel dependen yang telah ditentukan. Perolehan data yang dikumpulkan dari hasil wawancara dengan menggunakan metode *scoring* atau dengan skala ukur.

Nilai variabel kepuasan karyawan penderes dapat diketahui dengan menggunakan metode skala likert atau skala ukur. Pilihan jawaban responden dalam bentuk skala ukur yang telah disediakan, yaitu :

- Sangat setuju : Skor (5)
- Setuju : Skor (4)
- Cukup Setuju : Skor (3)
- Kurang Setuju : Skor (2)
- Tidak Setuju : Skor (1) (Nazir, 2003).

Jumlah skor tingkat kepuasan karyawan penderes terhadap sistem pengupahan antara 1-5. Kriteria kepuasan menurut Irianto (2004) dapat dikategorikan sebagai berikut :

1-2 = Karyawan tidak puas

3-5 = Karyawan puas

Indikator-indikator yang diperlukan dalam memperoleh informasi tentang kepuasan karyawan penderes adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Indikator Variabel Kepuasan Karyawan Penderes

Variabel	Indikator	Pengukuran Tingkat Kepuasan
Kepuasan Karyawan	• Kesesuaian gaji pokok	
	• Penerimaan THR	• 1 – 2 = tidak puas
	• Kegunaan jumlah bonus	• 3 – 5 = puas
	• Tinggi rendahnya premi	

Sumber : Nazir, 2003

Data yang dikumpulkan berdasarkan skala ukur digunakan untuk diolah ke dalam bentuk persamaan regresi linier berganda. Persamaan metode regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana:

Y	=	Kepuasan Karyawan Penderes
X ₁	=	Gaji Pokok
X ₂	=	THR
X ₃	=	Bonus
X ₄	=	Premi
e	=	Error
a	=	Intercept/konstanta

a. Uji Serempak (Uji – F)

Menguji faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan penderes secara keseluruhan antara semua variabel digunakan Uji-F_{hitung} dengan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

Dimana :

R ²	=	Koefisien determinan berganda
n	=	Jumlah Sampel
k	=	Jumlah variabel bebas

Untuk menguji nilai F hitung dilakukan kriteria pengujian sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$: H₁ diterima dan H₀ ditolak

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$: H₁ ditolak dan H₀ diterima (Ghozali, 2011)

b. Uji Simultan (Uji – T)

Uji pengaruh secara parsial yang digunakan adalah Uji- T_{hitung} . Uji ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas (*independent*) secara individual dalam menerangkan variasi variabel bebas (*dependen*). Rumus Uji- T_{hitung} adalah sebagai berikut:

$$T_{hitung} = \frac{b_1 - \beta_1}{S_{b_1}}$$

Dimana :

β_1 = Mewakili nilai β tertentu sesuai hipotesis

S_{b_1} = Simpangan baku koefisien regresi

b_1 = nilai koefisien regresi

Kriteria Pengujian :

Jika $T_{hitung} \geq T_{tabel}$: H_1 diterima H_0 ditolak

Jika $T_{hitung} \leq T_{tabel}$: H_1 ditolak H_0 diterima (Ghozali, 2011)

Setiap indikator-indikator variabel kepuasan karyawan penderes dinyatakan dalam bentuk sebuah pernyataan dengan nilai skala ukur antara 1-5, kategori yang dinyatakan puas atau tidaknya karyawan dapat didefinisikan sebagai berikut :

- a. Dikatakan puas jika indikator kepuasan karyawan penderes tentang kesesuaian gaji pokok, penerimaan THR, kegunaan jumlah bonus, dan tinggi rendahnya premi memiliki nilai 3 – 5 atau antara cukup setuju, setuju, dan sangat setuju tentang pernyataan masing-masing indikator yang sudah dipersiapkan terlebih dahulu oleh peneliti kepada responden karyawan penderes.

- b. Dikatakan tidak puas jika indikator kepuasan karyawan penderes tentang kesesuaian gaji pokok, penerimaan THR, kegunaan jumlah bonus, dan tinggi rendahnya premi memiliki nilai 1 – 2 atau antara kurang setuju dan tidak setuju tentang pernyataan masing-masing indikator yang sudah dipersiapkan terlebih dahulu oleh peneliti kepada responden karyawan penderes.

Defenisi Batasan Operasional

Untuk menghindari kesalahan mengenai istilah-istilah yang terdapat dalam penelitian ini, maka dibuat definisi dan batasan operasional sebagai berikut:

1. Lokasi penelitian dilakukan di PTPN III Kebun Sei Silau, Kecamatan Setia Janji, Kabupaten asahan.
2. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan penderes dengan jumlah sebanyak 40 orang.
3. Upah adalah besarnya imbalan berupa uang tunai rata-rata yang diterima perhari dalam satu bulan ataupun satu tahun, yang diukur dalam satuan tahun
4. Gaji pokok adalah besarnya biaya yang digunakan kepada tenaga kerja atas pekerjaan yang telah dilakukan selama satu bulan dengan satuan rupiah
5. THR adalah gaji bonus yang diberikan kepada karyawan pada saat hari keagamaan (Hari Raya) setiap tahunnya kepada karyawan
6. Bonus adalah besarnya imbalan berupa uang tunai yang diberikan kepada karyawan atas keuntungan yang melebihi target yang dapat diperoleh perusahaan setiap tahunnya
7. Premi adalah besarnya kg yang diberikan kepada karyawan tergantung dari jumlah tanggungan yang ada pada karyawan
8. Kepuasan karyawan dapat ditentukan dengan besarnya kontribusi karyawan terhadap kinerja yang dilakukannya sesuai dengan jenis pekerjaannya.

DESKRIPSI UMUM DAERAH PENELITIAN

Letak Geografis dan Luas Daerah

Kecamatan Setia Janji merupakan salah satu Kecamatan di Kabupaten Asahan dengan luas wilayah $62,37 \text{ Km}^2$ atau sekitar 1,67% dari luas wilayah Kabupaten Asahan. Luas wilayah Kabupaten Asahan sebesar $3.799,39 \text{ Km}^2$ yang terdiri dari 25 Kecamatan, 27 Kelurahan dan 177 Desa. Kabupaten Asahan berada pada $2^{\circ}03'00''$ - $3^{\circ}26'00''$ Lintang Utara dan $99^{\circ}01''$ - $100^{\circ}00''$ Bujur Timur dengan ketinggian 0-1.150 meter di atas permukaan laut. Secara administratif, batas wilayah Kabupaten Asahan adalah sebagai berikut :

- Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Batu Bara
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Selat Malaka
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Labuhan Batu Utara
- Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Simalungun

Berdasarkan luas wilayah menurut Kecamatan di kabupaten Asahan, maka Kecamatan terluas adalah Kecamatan Bandar Pasir Mandoge seluas 651 Km^2 atau sekitar 17,13% dan Kecamatan terkecil adalah Kecamatan Kisaran Barat seluas $32,96 \text{ Km}^2$ atau sekitar 0,87% dari total luas wilayah kabupaten asahan. Jika ditinjau dari letak ketinggian di atas permukaan laut, maka Kabupaten Asahan dapat dibagi dalam 3 bagian, yaitu Asahan bagian bawah seluas $594,19 \text{ Km}^2$ atau sekitar 15,64%, Asahan bagian tengah seluas $1.457,08 \text{ Km}^2$ atau sekitar 38,35%, dan Asahan bagian atas seluas $1.748,23 \text{ Km}^2$ atau sekitar 46,01% dengan ketinggian 25-1.121 meter yang meliputi 6 Kecamatan dan salah satu Kecamatannya adalah Kecamatan Setia Janji.

Profil PTPN III Kebun Sei Silau

PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Sei Silau adalah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang perkebunan dan industri khususnya pada perkebunan karet dan kelapa sawit dengan memiliki 7 (tujuh) afdeling yang mengelola 1 (satu) Pabrik Pengolahan Karet (PPK) berupa : *Ribbed smoked sheet* (RSS) I, *Ribbed smoked sheet* (RSS) III, dan *Cutting*. Adapun letak geografis Kebun Sei Silau berada pada :

- Sebelah Utara berbatasan dengan Desa B. Tonga, Desa Dari Panai Ilir dan Desa Silau Maraja
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Desa Sambahuta dan Kebun Ambalutu/ Sei Kopas
- Sebelah Timur berbatasan dengan Desa Bulu Cina dan Desa Urung Pane.
- Sebelah Barat berbatasan dengan Kebun Huta Padang.

Saat ini PTPN III Kebun Sei Silau memiliki jumlah karyawan penderes sebanyak 356 orang dengan beberapa penempatan disetiap afdeling perkebunan. Adapun visi dan misi dari Perkebunan Sei Silau adalah sebagai berikut :

Visi

Terbentuknya organisasi pekerja yang mendukung terwujudnya serikat pekerja perkebunan yang memiliki daya juang tinggi dalam membangun dan mengembangkan perusahaan serta mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Misi

Menata dan membangun struktur organisasi serta tata hubungan guna mendukung terwujudnya hubungan industrial yang dinamis antara manajemen perusahaan dengan karyawan dalam rangka :

1. Membangun usaha perkebunan yang berteknologi tepat guna sehingga diperoleh produksi yang maksimal, biaya yang efisien, dan nilai tambah yang terus meningkat.
2. Meningkatkan kecerdasan dan kesejahteraan karyawan perkebunan
3. Turut serta memberikan saran pendapat baik kepada manajemen perusahaan maupun pemegang saham termasuk seluruh aspek yang berkaitan dengan pembangunan dan pengembangan BUMN Perkebunan.

PTPN III Kebun Sei Silau memiliki saran dan prasarana dalam mendukung pembangunan daerah di sekitar perkebunan. Selain itu, perusahaan perkebunan lebih mengutamakan masyarakat setempat untuk menjadi karyawan sebagai bentuk dari kepedulian perusahaan terhadap penyediaan lapangan pekerjaan bagi masyarakat. Untuk karyawan penderes, secara keseluruhan bertempat tinggal disekitar perkebunan sehingga hal ini dapat menunjukkan peran dan tujuan dari perkebunan selain mengutamakan produksi dan keuntungan tetapi juga menyediakan lapangan pekerjaan yang layak bagi masyarakat sekitar.

Keadaan Penduduk

Jumlah penduduk di Kabupaten Asahan adalah 706.283 jiwa dengan tingkat kepadatan penduduk 189 Jiwa/Km², sedangkan jumlah penduduk di Kecamatan Setia Janji sebesar 12.088 jiwa atau sekitar 1,71 % dari total penduduk Kabupaten Asahan. Kecamatan Setia janji memiliki 5 Desa, 45 Dusun, dan lokasi keberadaan PTPN III Kebun Sei Silau berada di Kecamatan tersebut. Distribusi penduduk menurut jenis kelamin di Kecamatan Setia Janji adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Distribusi Jumlah Penduduk Menurut Jenis Kelamin di Kecamatan Setia Janji Tahun 2015

No	Jenis Kelamin	Jiwa (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	6.038	49,9
2	Perempuan	6.050	50,1
Total		12.088	100

Sumber : BPS, Kabupaten Asahan Dalam Angka 2016

Dari Tabel 4 dapat diketahui bahwa jumlah penduduk laki-laki lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah penduduk perempuan dengan perbandingan antara 49,9% dan 50,1%, dimana jumlah penduduk laki-laki sebanyak 6.038 jiwa dan jumlah penduduk perempuan sebanyak 6.050 jiwa.

Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur

Penduduk Kecamatan Setia Janji tersebar di 5 Desa dan 45 Dusun dengan jumlah rumah tangga sebesar 9.057 KK . Berdasarkan kelompok umur penduduk Kecamatan Setia Janji dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini.

Tabel 5. Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur Tahun 2015

No	Kelompok Umur (Tahun)	Jumlah (Jiwa)	Presentase (%)
1	0 – 19	3.926	32,5
2	20 – 49	7.023	58,1
3	> 50	1.139	9,4
Jumlah		12.088	100

Sumber : BPS, Kabupaten Asahan Dalam Angka 2016

Dari Tabel 5 dapat diketahui bahwa jumlah usia terbanyak berada pada kirsan umur antara (20-49 tahun) sebanyak 7.023 jiwa dengan tingkat presentase (58,1%), sedangkan usia lanjut (>50 tahun) sebanyak 1.139 jiwa dengan tingkat presentase 9,4% atau merupakan jumlah penduduk terkecil. Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan penduduk di Kecamatan Setia Janji masih dalam kondisi yang produktif, artinya memiliki kesempatan untuk melakukan pekerjaan secara produktif.

Perkebunan karet di Kecamatan Setia Janji bukan hany dimiliki oleh PTPN III Kebun Sei Silau Saja, tetapi masih banyak perkebunan karet rakyat yang menjadi mata pencaharian dari masyarakat setempat. Adapun rincian perkebuna karet rakyat di Kecamatan Setia janji adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Luas Tanaman dan Produksi Karet Perkebunan Rakyat di Kecamatan Setia Janji

Jenis Tanaman	Luas Tanaman (Ha)	Presentase (%)
Tanaman Belum Menghasilkan	45	28,5
Tanaman Menghasilkan	113	71,5
Tanaman Tidak Menghasilkan	-	0
Jumlah	158	100

Sumber : BPS, Kabupaten Asahan Dalam Angka 2016

Tabel 6 menunjukkan bahwa terdapat perkebunan karet rakyat dengan kriteria tanaman yang belum menghasilkan sebanyak 45 Ha dengan tingkat persentase 28,5 % dan Tanaman menghasilkan yang merupakan tanaman paling luas di Kecamatan Setia Janji sebesar 113 Ha dengan tingkat persentase 71,5%. Tanaman tidak menghasilkan tidak mempunyai luas lahan di daerah tersebut, artinya penanaman karet rakyat sudah berlangsung cukup lama di antara masyarakat di Kecamatan Setia Janji. Perkebunan karet rakyat bagi masyarakat sudah menjadi budaya dalam melanjutkan mata pencaharian keluarga. Dengan adanya keterbatasan modal dan teknologi, perkebunan yang dijalankan tidak memberikan pengaruh besar terhadap peningkatan pendapatan ekonomi masyarakat.

Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana sangat mempengaruhi perkembangan dan kemajuan suatu pembangunan daerah. Semakin baik sarana dan prasarana di suatu daerah maka akan mempercepat laju pembangunan dalam berbagai sektor yang diperlukan. Sarana dan prasarana di Kecamatan Setia Jani terdiri dari sarana pendidikan, kesehatan, tempat ibadah, dan pasar yang cukup memadai. Secara rinci sarana dan prasarana yang terdapat di Kecamatan Janji dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini.

Tabel 7. Sarana dan Prasarana di Kecamatan Setia Janji Tahun 2015

No	Sarana dan Prasarana	Unit
1.	Sekolah	
	a. PAUD	1
	b. SD	7
	c. SMP	5
	d. SMA	4
	e. SMK	1
2.	Kesehatan	
	a. Puskesmas Induk	1
	b. Puskesmas Rawat Inap	2
	c. Puskesmas Pembantu	5
	d. Polindes	8
	e. Posyandu	10
3.	Tempat Ibadah	
	a. Mesjid	5
	b. Mushola	7
	c. Gereja	2
4.	Pasar	
	a. Pasar Tradisional	2

Sumber : BPS, Kabupaten Asahan Dalam Angka 2016

Dari Tabel 7 dapat dilihat sarana pendidikan yang dimiliki Kecamatan Setia Janji adalah PAUD berjumlah (1 unit), Sekolah Dasar berjumlah (7 unit), Sekolah Menengah Pertama berjumlah (5 unit), Sekolah Menengah Atas berjumlah (4 unit), Sekolah Menengah Kejuruan berjumlah (1 unit).

Sarana kesehatan di Kecamatan Setia Janji sangat penting dalam pembangunan daerah dalam pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat. Sarana kesehatan yang ada adalah puskesmas induk (1 unit), puskesmas rawat inap (2 unit), puskesmas pembantu (5 unit), dan polindes (8 unit), dan posyandu (10 unit)

Sarana ibadah hanya didominasi oleh Agama Islam, Agama Kristen Khatolik, dan Agama Kristen Protestan. Terdiri dari 5 unit Masjid, 7 unit Mushola, dan 2 unit Gereja, sedangkan jenis pasar yang ada di Kecamatan Setia Janji adalah pasar tradisional sebanyak 2 unit.

Karakteristik Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan penderes yang pekerja di PTPN III Kebun Sei Silau, Kecamatan Setia Janji. Penggolongan yang dilakukan kepada responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas dan akurat mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Adapun karakteristik umum responden dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Informasi mengenai jumlah umur merupakan faktor pembeda pada setiap individu dan hal ini dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam melihat keadaan seseorang yang masih produktif atau tidak dengan keadaan umur yang sekarang. Pekerjaan sebagai penderes membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan yang masih produktif untuk memaksimalkan hasil produksi yang dikumpulkan. Distribusi sampel berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 8. Distribusi Sampel Berdasarkan Umur

No	Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	≤ 35	10	25
2	36 – 45	16	40
3	≥ 46	14	35
Total		40	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa umur responden yang paling banyak adalah umur 36 – 45 tahun sebanyak 16 orang dengan presentase 40%. Untuk umur terendah adalah ≤ 35 tahun dengan persentase 25%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata umur karyawan penderes di daerah penelitian masih dalam keadaan produktif sehingga perusahaan sangat mengharapkan kontribusi penuh atas pekerjaan yang dilakukan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan

Salah satu yang dapat memberatkan kehidupan ekonomi keluarga adalah jumlah tanggungan keluarga. Pekerjaan mempunyai hubungan yang erat terhadap penghasilan, sehingga diperlukan pendapatan untuk kelangsungan hidup keluarga. Deskripsi responden berdasarkan jumlah tanggungan dapat di lihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Distribusi Sampel Berdasarkan Jumlah Tanggungan

No	Jumlah Tanggungan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	≤ 1	7	17,5
2	2 – 3	29	81,5
4	≥ 4	4	10
Total		40	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Tabel 9 menunjukkan bahwa jumlah tanggungan terbanyak berada pada kisaran antar 2 – 3 jiwa dengan jumlah responden 29 karyawan penderes atau dengan tingkat presentase 81,5%. Keadaan umur karyawan yang masih produktif menunjukkan bahwa belum terdapat jumlah tanggungan yang cukup besar secara

rata-rata di keluarga karyawan sehingga jumlah tanggungan masih dapat dicukupi oleh jenis pekerjaan sekarang.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja sangat menentukan keterampilan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Biasanya pengalaman ini dapat melancarkan pekerjaan yang sudah biasa ditekuninya. Sebagai karyawan penderes, pengalaman ini dapat membuahkan hasil karena jika pekerjaan cepat selesai, maka pekerjaan lembur untuk menerima premi dapat dilakukan. Deskripsi responden berdasarkan pengalaman kerja dapat dilihat pada Tabel 10. berikut ini :

Tabel 10. Distribusi Sampel Berdasarkan Pengalaman Kerja

No	Pengalaman Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	≤ 5	17	42,5
2	6 – 8	19	56,5
4	≥ 9	4	10
Total		40	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Tabel 10 menunjukkan bahwa responden pengalaman kerja yang paling banyak adalah pengalaman kerja antara 6 – 8 tahun dengan tingkat persentase 56,5%. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja oleh karyawan penderes di daerah penelitian rata-rata memiliki pengalaman cukup lama di bidang menderes, sehingga diharapkan dapat memaksimalkan jenis pekerjaan yang ditekuni sekarang.

Tabel 11. Peningkatan Karyawan Berdasarkan Golongan Karyawan

No	Golongan Karyawan Penderes	Jumlah (Karyawan)	Presentase (%)
1	1A	10	25
2	1B	30	75
Jumlah	Total	40	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Tabel 11 menunjukkan bahwa golongan karyawan di PTPN III Kebun Sei Silau memiliki 2 Golongan untuk karyawan Penderes. Dimana golongan tersebut terdiri dari golongan 1A dan 1B, dan terdapat golongan 1A sebanyak 10 karyawan yang presentasinya sebesar 25% dan golongan 1B sebanyak 30 karyawan yang presentasinya 75%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Sistem Pengupahan Karyawan Penderes Di PTPN III Kebun Sei Silau

Upah karyawan penderes merupakan suatu bentuk penghargaan tenaga kerja karyawan atas kontribusinya terhadap pemenuhan hasil produksi yang diatur oleh perusahaan. Upah memiliki peran penting dalam pemenuhan kebutuhan hidup karyawan baik dalam segi sosial masyarakat maupun dalam segi pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan. Perusahaan PTPN III Kebun Sei Silau, Kecamatan Setia janji memiliki jumlah karyawan penderes sebanyak 356 orang dengan penerimaan gaji dan upah yang berbeda untuk masing-masing karyawan. diperlukan sistem pengupahan secara terorganisir oleh perusahaan untuk merincikan besar kecilnya upah yang diterima masing-masing karyawan penderes. Berdasarkan informasi dari perusahaan, sistem pengupahan untuk karyawan penderes yang dijalankan oleh Kebun Sei Silau dapat diketahui pada penjelasan di bawah ini :

a. Prosedur Pencatatan Waktu Hadir

Prosedur ini bertujuan untuk mencatat waktu hadir karyawan penderes pada saat masuk kerja yang dilakukan oleh mandor di perusahaan perkebunan. Jika waktu pengupahan telah datang, maka buku buku absen dari mandor diserahkan ke staf admin kantor. Pencatatan waktu hadir ini sangat menentukan besar kecilnya gaji pokok, THR, dan bonus yang diterima oleh karyawan penderes untuk setiap tahunnya. Dengan adanya prosedur tersebut, perusahaan dapat menilai beberapa karyawan yang layak untuk bekerja dan siapa saja yang memiliki kontribusi tinggi terhadap tujuan perusahaan perkebunan.

b. Prosedur Pemberian Upah Karyawan

Prosedur ini hanya dilakukan oleh fungsi yang sama seperti pencatatan waktu hadir yaitu admin kantor saja tanpa melibatkan fungsi lain dari perusahaan. Pembayaran tersebut hanya melampirkan slip catatan atas apa yang telah dihasilkan karyawan penderes dan disesuaikan dengan waktu hadir karyawan penderes. Ketetapan perusahaan perkebunan dengan menggunakan sistem ini wajib dipahami setiap karyawan agar tidak terjadi tindakan yang tidak diinginkan jika merasa kurang puas dengan upah yang diterima oleh setiap karyawan penderes.

Untuk melaksanakan pembayaran upah yang diterima karyawan penderes, perusahaan memerlukan bagian unit organisasi, diantaranya bagian pencatat waktu hadir, bagian upah, bagian administrasi kantor. Fungsi untuk setiap bagian-bagian tersebut adalah sebagai berikut :

- a) Bagian pencatat waktu hadir karyawan penderes berfungsi untuk mencatat waktu hadir setiap karyawan ke dalam buku absen karyawan, membuat daftar hadir karyawan, menyerahkan daftar hadir ke bagian administrasi perusahaan perkebunan.
- b) Bagian upah karyawan penderes berfungsi untuk mencatat daftar hadir karyawan, membuat daftar gaji karyawan, dan membuat arsip dari daftar gaji yang telah dibuat lalu di simpan sebagai dokumen untuk perusahaan.
- c) Bagian administrasi kantor berfungsi untuk menerima daftar hadir dari masing-masing mandor dan diarsipkan, membuat daftar kas keluar, membuat daftar gaji dan upah dan kemudian mendistribusikannya ke ketua kelompok masing-masing bagian.

Beberapa jenis upah yang diberikan Perusahaan PTPN III Kebun Sei Silau Sistem kepada karyawan penderes adalah gaji pokok, Tunjangan Hari Raya (THR), Bonus, dan premi dalam bentuk sejumlah uang. Adapun rincian untuk setiap jenis upah yang diberikan kepada karyawan penderes di daerah penelitian adalah sebagai berikut :

a. Pengupahan Dengan Pemberian Gaji Pokok

Gaji pokok yang diterima karyawan penderes diberikan setiap bulannya tanpa menggunakan media lain seperti rekening bank. Besar kecilnya gaji pokok yang diberikan kepada karyawan tidak sama, tergantung dari pihak perusahaan yang memiliki beberapa pertimbangan dalam penetapan jumlah gaji pokok yang diterima karyawan penderes di daerah penelitian. Umumnya gaji pokok untuk setiap karyawan penderes di Perusahaan PTPN III Kebun Sei Silau memiliki gaji pokok yang sama, tetapi dengan adanya perbedaan kontribusi kerja dan lamanya karyawan yang sudah bekerja dengan perkebunan, maka terjadi perbedaan gaji pokok antara masing-masing karyawan penderes.

b. Pengupahan Dengan Pemberian Tunjangan Hari Raya (THR)

Pemberian THR langsung diterima oleh setiap karyawan penderes untuk setiap tahunnya. Jika karyawan masih dikatakan karyawan tetap bukan borongan, penerimaan akan diberikan sebelum Hari Raya Idul Fitri. Jumlah yang diterima untuk masing-masing karyawan penderes tidak sama, disesuaikan dengan hari kerja aktif dan besarnya kontribusi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Penerimaan THR ini sangat membantu karyawan dalam pemenuhan kebutuhan untuk setiap tahunnya, mengingat kebutuhan untuk Hari Raya Idul Fitri jauh lebih banyak dibandingkan hari-hari besar lainnya.

c. Pengupahan Dengan Pemberian Bonus

Bonus merupakan bentuk penghargaan berupa uang berdasarkan jasa pelayanan yang diberikan karyawan atas pekerjaannya dalam setahun. Jumlah bonus yang diterima karyawan penderes umumnya lebih besar dari gaji pokok dan THR yang diterima. Perusahaan juga memberikan sejumlah bonus sesuai dengan kontribusi karyawan dalam menerapkan hari kerja secara teratur dan tidak melakukan tindakan yang merugikan perusahaan ataupun karyawan lainnya. Daftar hadir dan jam kerja aktif sangat mempengaruhi jumlah bonus yang akan diterima karyawan penderes untuk setiap tahunnya, sehingga hal ini dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan kontribusinya dalam memajukan perusahaan perkebunan. Jika karyawan penderes tidak bisa bekerja karena sakit, maka biaya-biaya rumah sakit seluruhnya ditanggung oleh perusahaan dengan mengurangi besaran nilai bonus dari karyawan penderes yang bersangkutan.

d. Pengupahan Dengan Pemberian Premi

Premi merupakan hasil dari kegiatan lembur yang dilakukan karyawan penderes dihitung dalam setiap kilogram getah karet yang dikumpulkan. Jumlah premi yang diperoleh untuk setiap kilogram getah karet tergantung basis yang ditetapkan perusahaan perkebunan, karena setiap perusahaan mempunyai basis dalam pemberian premi untuk karyawan penderes. Penerimaan premi dilakukan untuk setiap bulannya dan disamakan dengan waktu penerimaan gaji pokok karyawan penderes. Keadaan karyawan penderes yang masih memiliki umur produktif sangat berperan dalam memperoleh penambahan penerimaan keluarga berupa premi. Semakin besar premi karyawan penderes, semakin besar tingkat kepuasan kerja yang dilakukannya saat ini.

B. Pengaruh Gaji Pokok, Tunjangan Hari Raya, Bonus, dan Premi Terhadap Tingkat Kepuasan Karyawan Penderes Di PTPN III Kebun Sei Silau

Adanya penerimaan atas penghargaan dalam bentuk uang ataupun barang berdasarkan pekerjaan yang dilakukan merupakan salah satu alat ukur untuk mengetahui apakah orang tersebut merasa puas atau tidak atas pekerjaan yang dilakukan. Tingkat kepuasan kerja untuk karyawan penderes sangat dipengaruhi oleh adanya pemberian gaji pokok, THR, bonus, dan premi yang dilakukan perusahaan perkebunan karet di PTPN III Kebun Sei Silau. Jika semakin besar pemberian upah yang dilakukan perusahaan dan sesuai dengan waktu penerimaan yang sudah ditetapkan, maka tingkat kepuasan karyawan akan semakin tinggi karena sangat mempengaruhi kebutuhan sosial ekonomi untuk masing-masing karyawan. Untuk mengukur seberapa besar pengaruh gaji pokok, THR, bonus, dan premi terhadap tingkat kepuasan karyawan penderes di daerah penelitian, maka diperlukan metode analisis regresi linier berganda. Hasil pengolahan data dengan menggunakan paket program komputer statistik SPSS 21 adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Standard Error	T-hitung	Signifikansi
Gaji Pokok (X_1)	0,262	0,095	2,772	0,009
THR (X_2)	0,373	0,089	4,209	0,000
Bonus (X_3)	0,330	0,097	3,412	0,002
Premi (X_4)	0,315	0,092	3,408	0,002
Konstanta	-0,945	0,415		
R-Square	0,767			
Mutiple-R	0,876			
f-hitung	28,836			
f-tabel	2,64			
t-tabel	2,03			

Sumber : Data primer diolah, 2017

Dari Tabel 12 diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -0,945 + 0,262X_1 + 0,373X_2 + 0,330X_3 + 0,315X_4 + e$$

Dari hasil pengujian diketahui nilai konstanta sebesar $-0,945$ artinya jika terjadi penambahan satu satuan maka nilai tingkat kepuasan karyawan penderes akan menurun sebesar $0,945$ dengan asumsi variabel lain dianggap tetap (*ceteris paribus*). Nilai koefisien determinasi (R-Square) dari penelitian ini adalah $0,767$ artinya $76,6\%$ tingkat kepuasan karyawan penderes dapat dijelaskan oleh adanya variabel gaji pokok, THR, bonus, dan premi yang diterima oleh karyawan penderes, sedangkan sisanya $23,4\%$ dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan uji f atau secara serempak dan untuk secara parsial dapat dilakukan dengan uji t dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Uji Pengaruh Secara Serempak

Hasil pengujian secara statistik diperoleh nilai f-hitung sebesar $28,836$ dan nilai f-tabel sebesar $2,64$ pada taraf kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dengan kata lain $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ ($28,836 > 2,64$). Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis jika $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak yang artinya secara serempak variabel gaji pokok, THR, bonus, dan premi yang diterima memiliki pengaruh nyata terhadap tingkat kepuasan karyawan penderes di daerah penelitian. Keputusan ini didukung dengan adanya nilai Multiple-R sebesar $0,876$ yang mengartikan bahwa secara menyeluruh ada hubungan yang erat antara variabel

gaji pokok, THR, bonus, dan premi terhadap terhadap tingkat kepuasan karyawan penderes di PTPN III Kebun Sei Silau sebesar 87,6%.

2. Uji Pengaruh Secara Parsial

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel-variabel bebas berpengaruh nyata terhadap variabel terikat. Interpretasi setiap variabel bebas pada model dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengaruh Gaji Pokok Terhadap Tingkat Kepuasan Karyawan Penderes

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai koefisien regresi gaji pokok (X_1) sebesar 0,262 yang bernilai positif, artinya jika terjadi penambahan satu satuan pada nilai gaji pokok, maka akan mengakibatkan peningkatan tingkat kepuasan karyawan penderes sebesar 0,262 dengan asumsi variabel lain dianggap tetap (*ceteris paribus*). Nilai t-hitung variabel gaji pokok adalah 2,772 dan nilai t-tabel 2,03, maka $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,772 > 2,03$) dan hasil signifikansi ($0,009 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan kriteria pengujian yang diperoleh maka dapat diartikan bahwa variabel gaji pokok secara parsial berpengaruh nyata terhadap tingkat kepuasan karyawan penderes di daerah penelitian.

Hal ini disebabkan karena gaji pokok merupakan pendapatan tetap yang setiap bulannya diterima oleh karyawan penderes. Adanya jaminan dari perusahaan yang memberikan penghasilan tiap bulannya kepada karyawan penderes sangat membantu kebutuhan ekonomi keluarga karyawan. Semakin besar gaji pokok yang diterima karyawan, maka semakin tinggi kontribusi kerja yang diberikan kepada pihak perusahaan perkebunan karena karyawan sudah

merasa berada pada tingkat kepuasan atas jasa kerja yang telah dilakukan. Rata-rata gaji pokok yang diterima karyawan penderes di daerah penelitian adalah Rp 1.455.000/Bulan dengan kriteria gaji pokok yang masih rendah sehingga beberapa penerimaan lainnya selain gaji pokok sangat diperlukan untuk penambahan kebutuhan kebutuhan karyawan.

b. Pengaruh THR Terhadap Tingkat Kepuasan Karyawan Penderes

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai koefisien regresi tunjangan hari raya (X_2) sebesar 0,373 yang bernilai positif, artinya jika terjadi penambahan satu satuan pada nilai THR, maka akan mengakibatkan peningkatan tingkat kepuasan karyawan penderes sebesar 0,373 dengan asumsi variabel lain dianggap tetap (*ceteris paribus*). Nilai t-hitung variabel THR adalah 4,209 dan nilai t-tabel 2,03, maka $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($4,209 > 2,03$) dan hasil signifikansi ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan kriteria pengujian yang diperoleh maka dapat diartikan bahwa variabel THR secara parsial berpengaruh nyata terhadap tingkat kepuasan karyawan penderes di daerah penelitian.

Penerimaan THR diterima oleh karyawan penderes sebelum Har Raya Idul Fitri dengan jumlah yang lebih besar daripada gaji pokok perbulannya. Mengingat kebutuhan pada saat hari-hari besar mengalami peningkatan, maka adanya pemberian THR untuk karyawan penderes sangat membantu dalam hal mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga. Penerimaan THR selalu diberikan secara rutin oleh perusahaan perkebunan, sehingga hal ini dapat memotivasi karyawan penderes untuk tetap memberikan yang terbaik bagi perusahaan perkebunan. Rata-rata jumlah THR yang diterima karyawan penderes di daerah penelitian adalah Rp

4.060.000/Tahun. Pemberian THR ini sangat menentukan tingkat kepuasan karyawan penderes di daerah penelitian karena karyawan rata-rata terdiri dari keluarga yang membutuhkan penambahan penghasilan dalam memenuhi keperluan rumah tangga baik secara ekonomi maupun sosial.

c. Pengaruh Bonus Terhadap Tingkat Kepuasan Karyawan Penderes

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai koefisien regresi bonus (X_3) sebesar 0,330 yang bernilai positif, artinya jika terjadi penambahan satu satuan pada nilai bonus, maka akan mengakibatkan peningkatan tingkat kepuasan karyawan penderes sebesar 0,330 dengan asumsi variabel lain dianggap tetap (*ceteris paribus*). Nilai t-hitung variabel bonus adalah 3,412 dan nilai t-tabel 2,03, maka $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3,412 > 2,03$) dan hasil signifikansi ($0,002 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan kriteria pengujian yang diperoleh maka dapat diartikan bahwa variabel bonus secara parsial berpengaruh nyata terhadap tingkat kepuasan karyawan penderes di daerah penelitian.

Bonus diperoleh sekali dalam setahun oleh karyawan penderes sebagai bentuk dari apresiasi kerja yang dilakukan untuk setiap karyawan penderes di PTPN III Kebun Sei Silau. Adanya pemberian bonu setiap tahunnya sangat membantu dalam menjamin kebutuhan sosial ekonomi dan keseshatan keluarga karyawan. Jika karyawan ataupun keluarga dari karyawan mengalami sakit dan butuh biaya rumah sakit, maka pemberian bonus ini sangat membantu dalam mengatasi masalah biaya tersebut. Informasi di lapangan menunjukkan, jika terjadi hal yang tidak diinginkan di lapangan seperti kecelakaan atau sakit parah yang di alami karyawan penderes, maka jumlah bonus yang semestinya diterima

oleh karyawan setiap tahunnya akan dipotong untuk melunasi biaya-biaya yang diperlukan tanpa mengurangi gaji pokok yang diterima. Rata-rata jumlah bonus yang diterima karyawan penderes adalah Rp 7.302.500/Tahun. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pemberian bonus tersebut memberikan dampak kepuasan tersendiri bagi karyawan penderes sebagai bentuk menjamin kerja di PTPN III Kebun Sei Silau.

d. Pengaruh Premi Terhadap Tingkat Kepuasan Karyawan Penderes

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai koefisien regresi premi (X_4) sebesar 0,315 yang bernilai positif, artinya jika terjadi penambahan satu satuan pada nilai premi, maka akan mengakibatkan peningkatan tingkat kepuasan karyawan penderes sebesar 0,315 dengan asumsi variabel lain dianggap tetap (*ceteris paribus*). Nilai t-hitung variabel premi adalah 3,408 dan nilai t-tabel 2,03, maka t-hitung > t-tabel ($3,408 > 2,03$) dan hasil signifikansi ($0,002 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan kriteria pengujian yang diperoleh maka dapat diartikan bahwa variabel premi secara parsial berpengaruh nyata terhadap tingkat kepuasan karyawan penderes di daerah penelitian.

Premi diperoleh dari hasil kerja lebih yang dilakukan karyawan penderes untuk melebihi jumlah hasil produksi yang sudah ditetapkan. Pemberian premi ini di nilai untuk setiap kilogram getah karet yang dikumpulkan jika getah karet yang dikumpulkan terlebih dahulu sudah melebihi ketetapan target yang disarankan perusahaan perkebunan. Nilai premi ini akan dihitung dalam sebulan dan diberikan pada waktu bersamaan dengan gaji pokok yang diterima dan diperoleh rata-rata penerimaan premi karyawan penderes untuk setiap bulannya sebesar

Rp 554.500/Bulan. Untuk rata-rata umur karyawan di daerah penelitian masih dalam kondisi yang produktif, sehingga kegiatan melaksanakan pekerjaan secara maksimal masih memiliki peluang tinggi. Adanya pemberian premi atas jasa lembur atau kontribusi lebih yang dilakukan karyawan penderes sangat menentukan tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan atas pekerjaan yang sedang dilakukan di perusahaan perkebunan tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Sistem pengupahan untuk karyawan penderes yang dijalankan oleh Kebun Sei Silau adalah menggunakan prosedur pencatatan waktu hadir dan prosedur pemberian upah pada karyawan. Sistem ini dilakukan secara rutin oleh pihak perusahaan untuk menentukan seberapa besar upah yang nantinya akan diberikan untuk masing-masing karyawan penderes. Jenis upah yang diberikan perusahaan perkebunan kepada karyawan penderes di daerah penelitian adalah pemberian gaji pokok, THR, bonus, dan premi.
2. Dari hasil pengujian secara serempak dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan variabel gaji pokok, THR, bonus, dan premi memiliki pengaruh nyata terhadap tingkat kepuasan karyawan penderes. Keputusan ini didukung dengan adanya nilai Multiple-R sebesar 0,876 yang mengartikan bahwa secara menyeluruh ada hubungan yang erat antara variabel-variabel bebas terhadap tingkat kepuasan karyawan penderes sebesar 87,6%. Dari hasil pengujian dengan menggunakan uji t, diperoleh bahwa secara parsial variabel gaji pokok, THR, bonus, dan premi berpengaruh nyata terhadap tingkat kepuasan karyawan penderes.

Saran

1. Disarankan kepada PTPN III Kebun Sei Silau untuk lebih memperhatikan pengawasan kerja bagi setiap karyawan penderes yang sedang melakukan pekerjaan di lapangan agar pengumpulan hasil produksi dapat diterima secara maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan kajian lebih mendalam tentang analisis pengaruh keadaan sosial ekonomi terhadap pendapatan karyawan penderes, karena karyawan penderes memiliki keterbatasan ekonomi maupun kebutuhan sosial di masyarakat. Adanya jaminan sosial dan pemberian upah yang memadai sesuai dengan jumlah tanggungan keluarga akan memberikan peluang dalam kesejahteraan karyawan penderes.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. Rucy. 2001. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*. Gramedia Pustaka. Jakarta
- Amir Abdi Yusuf, 2000. *Auditing Pendekatan Terpadu, Edisi Revisi*, Salemba Empat. Jakarta.
- Anonim. 2003. *Jurnal Kepuasan Kerja*. <http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/viewFile/432/472>. Diakses pada tanggal 20 Januari 2017.
- Anwar, 2006. *Kepuasan Kerja, dalam Organisasi Kerja*. Jakarta.
- Dessler. Gary, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke-10 Jilid 1 Indeks*, Klaten.
- Ghani, M.A. 2003. *Sumber Daya Manusia Perkebunan Dalam Prospektif*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi kelima. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Handoko, 1993. *Pengertian Gaji Pokok*. Jakarta.
- _____. 2004. <https://mettaty.wordpress.com/tag/kepuasan-kerja/>
- Hasibuan, 2003. *Keputusan Kerja Pendorong Moral*. Jakarta.
- Hutabarat, T. H. 2006. *Realitas Upah Buruh Industri*. KPS Novib. Medan.
- Irianto, 2004. mengukur range dua variable dalam metode penelitian.
- Istijanto, 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Mathis dan Jackson, 2006. *Indikator Penilaian Prestasi Kerja*. Jakarta.
- Moeheriono, 2009. *Kerjasama Karyawan dalam Penilaian Kerja*. Jakarta.
- Mutiara S. Pangabean, 2002. *Manajemen Sumber Daya manusia yang Efektif*. Jakarta.
- Nazir, M. 2003. *Metode Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sinuraya, D. 2001. *Visi Pengembangan Sumber Daya Manusia. Hipsmi*. Jakarta.
- Spector, P.E. 1997. *Job Satisfaction : Application, Assesment, Causes and Consequences Thaousand Oaks*. California. SAGR Publication.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Alfabeta. Bandung.
- Umar. 1998. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia. Jakarta.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Karakteristik Responden

No Sampel	Jenis Kelamin		Umur (Tahun)	Jumlah Tanggung (Jiwa)	Pengalaman Kerja (Tahun)
	Laki-laki	Perempuan			
1	√	-	40	2	8
2	√	-	33	2	4
3	√	-	50	4	13
4	√	-	37	2	5
5	√	-	45	3	6
6	√	-	35	2	5
7	√	-	38	2	5
8	√	-	39	2	6
9	√	-	36	2	4
10	√	-	30	1	3
11	√	-	36	1	4
12	√	-	46	3	7
13	√	-	41	2	6
14	√	-	34	1	4
15	√	-	41	3	6
16	√	-	35	2	4
17	√	-	45	3	6
18	√	-	46	3	7
19	√	-	46	4	7
20	√	-	50	5	11
21	√	-	32	1	3
22	√	-	33	1	3
23	√	-	45	2	6
24	√	-	31	1	3
25	√	-	48	3	8
26	√	-	43	2	6
27	√	-	37	2	5
28	√	-	44	2	6
29	√	-	48	3	8
30	√	-	28	1	2
31	√	-	43	2	6
32	√	-	37	2	5
33	√	-	50	3	11
34	√	-	48	4	8
35	√	-	47	3	7
36	√	-	48	3	9
37	√	-	43	2	6
38	√	-	34	2	5
39	√	-	37	2	8
40	√	-	29	1	3
Jumlah	40	-	1608	91	239
Rataan	1	-	40	2	6

Sumber : Data primer diolah, 2017

Lampiran 2. Penerimaan Upah Karyawan Penderes

No Sampel	Gol	Gaji			
		Pokok (Rp/Bulan)	THR (Rp/Tahun)	Bonus (Rp/Tahun)	Premi (Rp/Bulan)
1	1B	1.500.000	3.800.000	7.000.000	580.000
2	1B	1.500.000	3.000.000	6.500.000	550.000
3	1A	1.900.000	3.500.000	8.000.000	600.000
4	1B	1.500.000	3.700.000	7.000.000	540.000
5	1B	1.500.000	4.000.000	7.500.000	555.000
6	1B	1.500.000	3.300.000	7.000.000	590.000
7	1B	1.500.000	3.500.000	7.200.000	550.000
8	1B	1.500.000	4.000.000	7.000.000	585.000
9	1B	1.500.000	3.300.000	6.300.000	530.000
10	1B	1.500.000	3.000.000	6.000.000	570.000
11	1B	1.500.000	3.300.000	7.000.000	560.000
12	1A	1.600.000	3.600.000	7.500.000	625.000
13	1B	1.500.000	3.500.000	7.300.000	570.000
14	1A	1.500.000	3.300.000	6.200.000	540.000
15	1B	1.500.000	3.700.000	7.000.000	560.000
16	1B	1.500.000	3.200.000	6.500.000	550.000
17	1B	1.500.000	3.700.000	7.000.000	590.000
18	1B	1.500.000	3.600.000	7.600.000	565.000
19	1B	1.500.000	3.500.000	8.200.000	595.000
20	1A	1.800.000	4.300.000	9.500.000	600.000
21	1B	1.400.000	3.000.000	6.000.000	530.000
22	1B	1.400.000	3.300.000	6.400.000	540.000
23	1A	1.500.000	3.600.000	7.800.000	580.000
24	1B	1.500.000	3.200.000	6.000.000	540.000
25	1A	1.600.000	4.200.000	8.500.000	600.000
26	1B	1.500.000	3.700.000	7.500.000	620.000
27	1B	1.500.000	3.400.000	7.500.000	620.000
28	1B	1.500.000	3.800.000	8.500.000	630.000
29	1A	1.700.000	3.800.000	8.300.000	590.000
30	1B	1.500.000	3.000.000	5.800.000	520.000
31	1B	1.500.000	3.400.000	8.000.000	590.000
32	1B	1.500.000	3.200.000	7.400.000	540.000
33	1A	1.700.000	4.300.000	9.000.000	600.000
34	1A	1.600.000	4.000.000	8.600.000	560.000
35	1B	1.500.000	3.800.000	8.000.000	590.000
36	1A	1.600.000	4.100.000	8.500.000	595.000
37	1B	1.500.000	3.400.000	7.000.000	540.000
38	1B	1.500.000	3.200.000	6.500.000	520.000
39	1B	1.500.000	3.500.000	7.500.000	550.000
40	1B	1.400.000	3.000.000	6.000.000	540.000
Jumlah		58.200.000	162.400.000	292.100.000	22.180.000
Rataan		1.455.000	4.060.000	7.302.500	554.500

Sumber : Data primer diolah, 2017

Lampiran 3. Hasil Uji Jawaban Responden Pada Variabel Gaji Pokok (X_1)

Responden	Item 1	Item 2	Item 3	Total	Rata-rata
1	4	4	4	12	4
2	4	4	4	12	4
3	3	4	3	10	3
4	3	4	4	11	4
5	3	3	3	9	3
6	3	4	3	10	3
7	3	3	3	9	3
8	3	3	3	9	3
9	4	4	3	11	4
10	3	3	3	9	3
11	4	4	4	12	4
12	4	3	3	10	3
13	3	4	3	10	3
14	3	3	3	9	3
15	4	3	4	11	4
16	3	3	4	10	3
17	4	4	3	11	4
18	3	4	3	10	3
19	4	4	3	11	4
20	3	3	3	9	3
21	3	3	3	9	3
22	4	4	4	12	4
23	3	4	3	10	3
24	3	3	3	9	3
25	3	3	3	9	3
26	3	3	3	9	3
27	4	4	4	12	4
28	3	4	3	10	3
29	3	3	3	9	3
30	4	3	4	11	4
31	3	3	3	9	3
32	4	4	4	12	4
33	4	3	4	11	4
34	3	4	3	10	3
35	3	3	3	9	3
36	3	3	3	9	3
37	4	3	4	11	4
38	3	4	3	10	3
39	3	3	3	9	3
40	3	3	4	10	3

Sumber : Data primer diolah, 2017

Lampiran 4. Hasil Uji Jawaban Responden Pada Variabel THR (X_2)

Responden	Item 1	Item 2	Item 3	Total	Rata-rata
1	4	4	3	11	4
2	3	3	3	9	3
3	3	3	3	9	3
4	4	3	4	11	4
5	3	3	3	9	3
6	3	3	3	9	3
7	3	4	4	11	4
8	4	4	3	11	4
9	3	4	3	10	3
10	3	3	3	9	3
11	3	3	3	9	3
12	3	3	3	9	3
13	3	4	3	10	3
14	3	4	3	10	3
15	4	4	4	12	4
16	3	3	3	9	3
17	3	4	4	11	4
18	4	3	4	11	4
19	4	4	4	12	4
20	4	4	3	11	4
21	4	4	3	11	4
22	4	3	4	11	4
23	3	4	4	11	4
24	3	3	3	9	3
25	3	3	3	9	3
26	4	4	4	12	4
27	4	3	4	11	4
28	3	4	3	10	3
29	3	3	3	9	3
30	4	3	3	10	3
31	3	3	3	9	3
32	4	4	4	12	4
33	3	4	3	10	3
34	3	3	3	9	3
35	3	3	3	9	3
36	4	3	3	10	3
37	3	4	4	11	4
38	3	3	3	9	3
39	3	3	3	9	3
40	3	4	4	11	4

Sumber : Data primer diolah, 2017

Lampiran 5. Hasil Uji Jawaban Responden Pada Variabel Bonus (X_3)

Responden	Item 1	Item 2	Item 3	Total	Rata-rata
1	3	4	4	11	4
2	4	4	4	12	4
3	3	4	4	11	4
4	4	3	4	11	4
5	3	4	3	10	3
6	4	4	4	12	4
7	3	3	3	9	3
8	4	4	4	12	4
9	3	4	4	11	4
10	3	3	3	9	3
11	3	4	4	11	4
12	3	3	3	9	3
13	3	3	3	9	3
14	3	4	3	10	3
15	4	4	4	12	4
16	4	3	3	10	3
17	4	4	3	11	4
18	3	3	3	9	3
19	3	4	4	11	4
20	4	4	4	12	4
21	3	4	4	11	4
22	3	3	3	9	3
23	3	4	4	11	4
24	4	4	3	11	4
25	3	4	3	10	3
26	3	4	4	11	4
27	4	4	4	12	4
28	3	4	4	11	4
29	3	3	3	9	3
30	3	3	3	9	3
31	3	4	3	10	3
32	3	3	3	9	3
33	4	4	4	12	4
34	4	3	3	10	3
35	3	4	4	11	4
36	3	3	3	9	3
37	4	3	4	11	4
38	4	4	4	12	4
39	3	3	3	9	3
40	3	3	3	9	3

Sumber : Data primer diolah, 2017

Lampiran 6. Hasil Uji Jawaban Responden Pada Variabel Premi (X_4)

Responden	Item 1	Item 2	Item 3	Total	Rata-rata
1	4	4	3	11	4
2	3	4	4	11	4
3	3	4	3	10	3
4	4	3	3	10	3
5	3	4	4	11	4
6	4	4	4	12	4
7	3	3	3	9	3
8	3	4	4	11	4
9	4	4	3	11	4
10	3	4	3	10	3
11	4	4	4	12	4
12	4	4	4	12	4
13	4	3	3	10	3
14	3	4	3	10	3
15	4	4	3	11	4
16	3	3	3	9	3
17	3	3	3	9	3
18	4	3	3	10	3
19	3	4	3	10	3
20	3	4	4	11	4
21	4	4	3	11	4
22	4	4	4	12	4
23	4	4	4	12	4
24	3	4	3	10	3
25	4	4	4	12	4
26	3	4	4	11	4
27	4	3	4	11	4
28	4	3	3	10	3
29	3	3	3	9	3
30	3	4	3	10	3
31	3	3	3	9	3
32	3	3	3	9	3
33	4	4	4	12	4
34	4	3	3	10	3
35	4	4	4	12	4
36	3	3	3	9	3
37	3	4	4	11	4
38	3	3	3	9	3
39	3	3	3	9	3
40	3	3	3	9	3

Sumber : Data primer diolah, 2017

Lampiran 7. Hasil Uji Jawaban Responden Pada Variabel Tingkat Kepuasan Karyawan Penderes (Y)

Responden	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Total	Rata-rata
1	4	4	4	4	16	4
2	4	4	4	4	16	4
3	3	4	3	3	13	3
4	4	3	4	4	15	4
5	3	3	4	3	13	3
6	4	4	4	4	16	4
7	4	3	4	4	15	4
8	4	4	4	3	15	4
9	4	4	4	4	16	4
10	3	3	3	3	12	3
11	4	4	4	3	15	4
12	3	3	3	3	12	3
13	3	3	3	3	12	3
14	3	4	3	3	13	3
15	4	3	4	4	15	4
16	3	3	3	3	12	3
17	4	4	4	3	15	4
18	4	3	3	3	13	3
19	4	4	4	4	16	4
20	3	4	4	4	15	4
21	4	3	4	4	15	4
22	4	4	4	3	15	4
23	4	4	4	4	16	4
24	3	3	3	3	12	3
25	4	3	3	3	13	3
26	4	4	4	4	16	4
27	4	4	4	3	15	4
28	4	3	3	3	13	3
29	3	4	3	3	13	3
30	3	3	3	3	12	3
31	3	3	3	3	12	3
32	3	4	3	3	13	3
33	4	3	4	4	15	4
34	3	3	4	3	13	3
35	3	4	3	3	13	3
36	4	3	3	3	13	3
37	4	4	4	4	16	4
38	3	4	3	3	13	3
39	4	3	3	3	13	3
40	4	3	3	3	13	3

Sumber : Data primer diolah, 2017

Lampiran 8. Rekapitulasi Rata-Rata Variabel Bebas dan Variabel Terikat

Responde n	Gaji Pokok (X₁)	THR (X₂)	Bonus (X₃)	Premi (X₄)	Tingkat Kepuasan Karyawan (Y)
1	4	4	4	4	4
2	4	3	4	4	4
3	3	3	4	3	3
4	4	4	4	3	4
5	3	3	3	4	3
6	3	3	4	4	4
7	3	4	3	3	4
8	3	4	4	4	4
9	4	3	4	4	4
10	3	3	3	3	3
11	4	3	4	4	4
12	3	3	3	4	3
13	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3
15	4	4	4	4	4
16	3	3	3	3	3
17	4	4	4	3	4
18	3	4	3	3	3
19	4	4	4	3	4
20	3	4	4	4	4
21	3	4	4	4	4
22	4	4	3	4	4
23	3	4	4	4	4
24	3	3	4	3	3
25	3	3	3	4	3
26	3	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4
28	3	3	4	3	3
29	3	3	3	3	3
30	4	3	3	3	3
31	3	3	3	3	3
32	4	4	3	3	3
33	4	3	4	4	4
34	3	3	3	3	3
35	3	3	4	4	3
36	3	3	3	3	3
37	4	4	4	4	4
38	3	3	4	3	3
39	3	3	3	3	3
40	3	4	3	3	3

Sumber : Data primer diolah, 2017

Lampiran 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,876 ^a	,767	,741	,258

a. Predictors: (Constant), Premi, THR, Gaji.Pokok, Bonus

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,653	4	1,913	28,836	,000 ^b
	Residual	2,322	35	,066		
	Total	9,975	39			

a. Dependent Variable: Tingkat.Kepuasan.Karyawan

b. Predictors: (Constant), Premi, THR, Gaji.Pokok, Bonus

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,945	,415		-2,276	,029
	Gaji.Pokok	,262	,095	,250	2,772	,009
	THR	,373	,089	,369	4,209	,000
	Bonus	,330	,097	,328	3,412	,002
	Premi	,315	,092	,315	3,408	,002

a. Dependent Variable: Tingkat.Kepuasan.Karyawan