

**ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PERKEBUNAN  
(Studi Kasus : PT Tanah Rekah Estate, Kecamatan Kota  
Mukomuko, Kabupaten Mukomuko, Bengkulu)**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**REZA SYAHPUTRA SIREGAR  
NPM: 1804300143  
Program Studi: AGRIBISNIS**



**FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2023**

**ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PERKEBUNAN**

**(Studi Kasus : PT Tanah Rekah Estate, Kecamatan Kota  
Mukomuko, Kabupaten Mukomuko, Bengkulu)**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**REZA SYAHPUTRA SIREGAR  
1804300143  
AGRIBISNIS**

**Disusun Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Strata 1 (S1) pada  
Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

**Komisi Pembimbing**



**Khairunisa Rangkuti, SP., MSi.**  
Ketua



**Surnaherman, SP., MSi.**  
Anggota

**Disahkan oleh:**



**Assoc. Prof. Dr. Dadi Mawar Tarigan, S.P., M.Si.**

**Tanggal Lulus : 18 September 2023**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya:

Nama : Reza Syahputra Siregar  
Npm : 1804300143

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul "Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Perkebunan (Studi Kasus: PT. Tanah Rekah Estate: Kecamatan Kota Mukomuko, Kabupaten Mukomuko, Bengkulu)" adalah berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan juga pemaparan dari saya sendiri. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

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

Medan, 28 Agustus 2023  
Yang Menyatakan



Reza Syahputra Siregar

## RINGKASAN

Reza Syahputra Siregar (1804300143), dengan judul skripsi “Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Perkebunan (Studi Kasus: PT Tanah Rekah Estate, Kecamatan Kota Mukomuko, Kabupaten Mukomuko, Bengkulu)” di bimbing oleh Ibu Khairunisa Rangkuti, S.P., MSi. selaku ketua komisi pembimbing dan Bapak Surnaherman, S.P., MSi. selaku anggota komisi pembimbing. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan tingkat kepuasan kerja karyawan perkebunan PT. Tanah Rekah Estate berdasarkan karakteristik dan juga menganalisis hubungan tingkat kepuasan kerja karyawan perkebunan PT. Tanah Rekah Estate berdasarkan faktor eksternal. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan melihat langsung permasalahan yang ada di daerah penelitian dengan metode deskriptif kualitatif. Metode penentuan lokasi dilakukan secara sengaja (*purposive sampling*) yaitu di Perkebunan PT. Tanah Rekah Estate di Desa Tanah Harapan Kecamatan Kota Mukomuko, Kabupaten Mukomuko, Provinsi Bengkulu. Metode analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, pengukuran skala likert, dan analisis korelasi *rank spearman*. Dari hasil pengukuran skala likert di dapati hasil sampel sebanyak 138 karyawan panen. Hasil perhitungan kuisisioner dengan menggunakan pengukuran skala likert menunjukkan bahwa sebanyak 138 karyawan PT. Tanah Rekah Estate memiliki tingkat kepuasan kerja pada kategori puas terhadap faktor-faktor seperti gaji, bonus kerja, kesehatan, pendukung alat pekerjaan, dan kondisi tempat kerja. Hasil analisis korelasi *rank spearman* yang di olah menggunakan *spss 22 for windows* menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu seperti gaji, bonus kerja, kesehatan, pendukung alat pekerjaan, dan kondisi tempat kerja memiliki hubungan kuat secara nyata dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Tanah Rekah Estate

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Karyawan.

## SUMMARY

Reza Syahputra Siregar (1804300143), with the thesis title "Analysis of Job Satisfaction Levels of Plantation Employees (Case Study: At PT Tanah Rekah Estate, Mukomuko City District, Mukomuko Regency, Bengkulu)" supervised by Mrs. Khairunisa Rangkuti, SP, MSi. as chairman of the supervising commission and Mr. Surnaherman, SP, MSi. as a member of the advisory committee. This study aims to analyze the relationship between the level of job satisfaction of plantation employees at PT. Tanah Rekah Estate based on the characteristics and analyze the relationship between the level of job satisfaction of plantation employees PT. Land Rekah Estate based on external factors. The research method used is to look directly at the problems that exist in the research area with a qualitative descriptive method. The location determination method was carried out purposively (purposive sampling), namely in PT. Tanah Rekah Estate in Tanah Harapan Village, Mukomuko City District, Mukomuko Regency, Bengkulu Province. The analytical method used is validity test, reliability test, Likert scale measurement, and spearman rank correlation analysis. From the results of the Likert scale measurements, a sample of 138 harvest employees was found. The results of the questionnaire calculation using the Likert scale measurement show that as many as 138 employees of PT. Tanah Rekah Estate has a level of job satisfaction in the category of satisfaction with factors such as salary, bonus kerjaes and benefits, facilities and health, work equipment support, and workplace conditions. The results of Spearman's rank correlation analysis which was processed using SPSS 22 for Windows showed that the independent variables were salary, allowances, health issues, supporting tools for work, and workplace conditions have a significant and significant relationship to the level of job satisfaction of employees at PT. Land of Rekah Estate

Keywords : Job Satisfaction, Employees.

## **RIWAYAT HIDUP**

**Reza Syahputra Siregar**, Lahir di Kota Mukomuko Tanggal 6 Juni 2000,

Anak ketiga dari tiga bersaudara dari pasangan Indra Siregar dan Surya Nasution.

Pendidikan formal yang pernah ditempuh antara lain:

1. Tahun 2012, menyelesaikan Pendidikan Sekolah Dasar di SDN 11 Kota Mukomuko.
2. Tahun 2015, menyelesaikan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMPN 1 Kota Mukomuko.
3. Tahun 2018, menyelesaikan Pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMAN 10 Kota Mukomuko.
4. Tahun 2018, diterima di Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Jurusan Agribisnis.

Kegiatan akademik yang pernah diraih dan diikuti selama menjadi mahasiswa Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara antara lain adalah yaitu :

1. Tahun 2018, mengikuti Perkenalan Kehidupan Kampus Mahasiswa/i Baru (PKKMB) Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Tahun 2018, mengikuti Masa Ta'aruf (MASTA) Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Tahun 2018, mengikuti Bakti Tani 4 HIMAGRI Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara di Desa Namo Mirik Kecamatan Kutalimbaru Kabupaten Deli Serdang.

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrohmanirrahim*

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena dengan rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi penelitian ini guna melengkapi dan memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Pertanian pada Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan. Adapun judul Skripsi Penelitian ini adalah "Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Perkebunan".

Dalam penulisan skripsi ini, penulis mendapatkan bantuan dan dukungan dari beberapa pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Assoc. Prof. Dr. Dafni Mawar Tarigan, S.P., M.Si., selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Ibu Prof. Dr. Ir. Wan Arfiani Barus, M.P., selaku Wakil Dekan I Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Akbar Habib, S.P., M.P., selaku Wakil Dekan III Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Mailina Harahap, S.P., M.Si., selaku Ketua Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Juita Rahmadani Manik, S.P., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Khairunisa Rangkuti, S.P., M.Si. Ketua komisi pembimbing yang telah memberikan masukan dan nasihat yang membangun kepada penulis.

7. Bapak Surnaherman, S.P., M.Si. Selaku anggota komisi pembimbing yang telah memberikan masukan dan nasihat yang membangun kepada penulis.
8. Para dosen yang ada di Fakultas Pertanian terkhusus Program Studi Agribisnis yang telah banyak memberikan ilmu yang bermanfaat.
9. Seluruh Staff Biro Administrasi Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis dalam penyelesaian Administrasi selama proses perkuliahan.
10. Teristimewa kepada kedua orang tua Ayahanda Indra Siregar dan Ibunda Surya Nasution yang telah mengasuh dan membesarkan Penulis dengan rasa cinta, kasih sayang, dan selalu memberikan dukungan moril maupun materi.
11. Teman-teman tersayang Agribisnis stambuk 2018 yang saling tolong menolong dalam menyusun dan penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata penulis mengharapkan saran dan masukan dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Medan, 20 Juli 2022

Reza Syahputra Siregar



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
LEMBAR PENGESAHAN .....	i
PERNYATAAN.....	ii
RINGKASAN .....	ii
RIWAYAT HIDUP.....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
PENDAHULUAN .....	1
Latar Belakang .....	1
Perumusan Masalah .....	7
Tujuan Penelitian .....	7
Manfaat Penelitian .....	7
TINJAUAN PUSTAKA .....	8
Kepuasan Kerja .....	8
Peubah Kepuasan Kerja .....	9
Faktor Kepuasan Kerja .....	10
Struktural Organisasi Perusahaan .....	11
Penelitian Terdahulu .....	14
Kerangka Pemikiran.....	15
METODE PENELITIAN.....	17

Metode Penelitian .....	17
Metode Penentuan Daerah Penelitian .....	17
Populasi dan Penentuan Sampel .....	17
Metode Pengumpulan Data .....	19
Metode Analisis Data .....	19
Definisi dan Batasan Operasional .....	24
<b>GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN .....</b>	<b>25</b>
Sejarah Desa .....	25
Letak Desa .....	25
Keadaan Sosial .....	26
Distribusi Penduduk Berdasarkan Mata Pencaharian .....	27
Sarana dan Prasarana di Desa Tanah Harapan .....	28
Karakteristik Sampel .....	29
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>33</b>
Uji Validitas .....	33
Uji Reliabilitas .....	35
Kepuasan Kerja .....	36
Analisis Rank Spearman .....	37
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>41</b>
Kesimpulan .....	41
Saran .....	41
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>42</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>45</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Nomor</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
1.	Tingkat Persentase Turnover Karyawan Kebun PT Tanah Rekah Estate 2018-2021 .....	5
2.	Skala Likert .....	22
3.	Kelas Interval dan Penilaian .....	22
4.	Distribusi Jumlah Penduduk Desa Tanah Harapan.....	27
5.	Distribusi Penduduk Berdasarkan Mata Pencaharian .....	28
6.	Sarana Dan Prasarana Di Desa Tanah Harapan .....	29
7.	Umur Karyawan PT Tanah Rekah Estate Di Desa Tanah Harapan Tahun 2023 .....	30
8.	Tingkat Pendidikan Karyawan PT Tanah Rekah Estate Di Desa Tanah Harapan Tahun 2023 .....	31
9.	Pengalaman Kerja Karyawan PT Tanah Rekah Estate Di Desa Tanah Harapan Tahun 2023 .....	32
10.	Jumlah Tanggungan Keluarga Karyawan PT Tanah Rekah Estate Di Desa Tanah Harapan Tahun 2023 .....	33
11.	Hasil Uji Validitas.....	34
12.	Hasil Uji Reliabilitas .....	35
13.	Rekapitulasi Kepuasan Kerja .....	37
14.	Hasil Angket Kepuasan Kerja.....	37
15.	Hasil Uji Rank Variabel Y .....	38
16.	Hasil Uji Variabel Bonus kerja .....	39
17.	Hasil Uji Variabel Pendukung Alat Kerja.....	40
18.	Hasil Uji Variabel Fasilitas dan Kesehatan.....	41
19.	Hasil Uji Variabel Kondisi Tempat Kerja.....	42

## DAFTAR GAMBAR

<b>Nomor</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
1.	Struktur Organisasi Perkebunan .....	13
2.	Kerangka Pemikiran.....	17

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Nomor</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
1.	Data Karyawan Panen.....	45
2.	Kuesioner Penelitian .....	53
3.	Hasil Skor Kuesioner .....	56
4.	Dokumentasi .....	62
5.	Pembagian SKU.....	63
6.	Fasilitas Perkebunan.....	66

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Perusahaan adalah istilah ekonomi yang dipakai dalam KUHD dan perundangan-undangan diluar KUHD. Rumusan pengertian perusahaan terdapat dalam Pasal 1 Undang-undang No.3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan (UWDP). Dalam Pasal 1 huruf (b) Undang-undang No.3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan (UWDP), Perusahaan adalah : “Setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus-menerus dan didirikan, bekerja, serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia untuk tujuan memperoleh keuntungan atau laba”. Nilai Perusahaan dianggap penting karena dapat mencerminkan kinerja Perusahaan sehingga mampu mempengaruhi persepsi dari investor terhadap Perusahaan (Irawan dan Nurhadi, 2019).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional seorang karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja, kepuasan kerja juga berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover* (berpindah kerja), tingkat absensi, usia, faktor pekerjaan dan ukuran organisasi perusahaan. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain adalah kesempatan berkarir, keamanan kerja, gaji, kondisi kerja, Perusahaan dan manajemen, komunikasi, dan fasilitas. *Turnover* adalah keadaan kondisi dari seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya dan memiliki niat untuk meninggalkan Perusahaan lalu mencari pekerjaan lain yang lebih baik (Prayogi *et al*, 2019).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sifat pekerjaan monoton atau tidak, bagi karyawan kepuasan dan ketidakpuasan secara individual berasal dari perbandingan antara apa yang diterima karyawan dari pekerjaan yang dilakukan dengan apa yang diharapkan.

Kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat penting peranannya dalam rangka menciptakan untuk kerja yang baik, karyawan yang memiliki kepuasan tinggi dalam pekerjaannya memiliki untuk kerja yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya dari pada mereka yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Timbulnya kepuasan dan ketidakpuasan kerja pada karyawan di sebabkan oleh banyak faktor dan salah satu faktor tersebut adalah lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja ini terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik terdiri dari kebersihan lingkungan kerja, kenyamanan pekerja, begitu juga keselamatan kerja, peralatan kerja dan sebagainya.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap individu terhadap pekerjaannya, seperti interaksi dengan rekan kerja atau atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, aturan dan kebijakan organisasi, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya. Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja (Nabawi, 2019).

Perkebunan PT. Tanah Rekah Estate adalah perusahaan dengan sistem pengupahan karyawan yang tidak stabil. Sebab, sistem upah diterapkan dalam waktu satu bulan sekali. Maka dari itu, karyawan banyak yang tidak paham mengenai sistem upah yang di terima. Perkebunan PT. Tanah Rekah Estate ialah perusahaan yang berorientasi pada bidang perkebunan kelapa sawit. Perusahaan ini berlokasi di Desa Tanah Harapan, Kecamatan Kota Mukomuko, Kabupaten Mukomuko.

Berdasarkan observasi penelitian yang sudah dilakukan di Perkebunan PT. Tanah Rekah Estate dalam hal permasalahan pengolahan data panen produksi kelapa sawit adalah kurangnya sumber daya manusia di bidang produksi, terlalu banyaknya data yang akan di input atau ouput setiap harinya, sehingga terjadi kesalahan dalam pengelolaan data produksi karena sedikitnya sumber daya manusia yang mengelola.

Beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada tenggat waktu tertentu. Ini adalah salah satu hal yang menyebabkan turunnya semangat dan motivasi kerja karyawan perkebunan, sehingga adanya peningkatan *turnover* setiap tahunnya. Dalam rangka untuk pencapaian tujuan perusahaan, karyawan perkebunan harus mampu meningkatkan produktivitas kerjanya, karena apabila karyawan perkebunan tidak dapat bekerja dengan produktif, maka kinerja perusahaan dapat terganggu secara fatal. Untuk mengetahui kondisi dan keadaan dari suatu Perusahaan, para *investor* maupun kreditur harus melakukan analisis terhadap produktivitas dan kemampuan sebuah Perusahaan dalam mengimplementasikan dan mempergunakan sumber daya yang dimiliki Perusahaan (Pragiwani, 2020).



Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan sendiri. Karena karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Terganggunya produktivitas karyawan perkebunan dapat disebabkan oleh tidak terdapatnya gairah kerja yang dapat berakibat pada kebosanan dan ketidakpuasan kerja. Apabila karyawan perkebunan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja, maka pekerjaan yang dikerjakan akan menjadi beban, sehingga adanya keterpaksaan dalam bekerja dan dapat menyebabkan tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik.

Usaha peningkatan produksi hasil perkebunan tentunya tidak terlepas dari pemanfaatan sumber daya yang dimiliki perusahaan dengan sebaik-baiknya. Perusahaan dituntut untuk dapat memprioritaskan penanganan terhadap peningkatan kualitas sumber daya yang dimilikinya, khususnya sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah penggerak utama suatu organisasi atau perusahaan. 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. Situasi yang terjadi saat ini, masih terdapatnya karyawan di Perkebunan PT. Tanah Rekah Estate terkhusus bagian produksi yaitu diantaranya petugas panen, petugas pengangkutan produksi, dan petugas pemeliharaan. Dalam hal beban kerja, baik karyawan tetap maupun tidak tetap adalah sama, namun yang menjadi pembedanya adalah fasilitas, imbalan, dan penghargaan. Hal ini yang dapat menyebabkan turunnya tingkat kepuasan kerja, sehingga terjadinya *turnover* di perusahaan.

Berikut ini tingkat jumlah persentase *turnover* karyawan perkebunan di PT. Tanah Rekah Estate selama tiga tahun terakhir.

Tabel 1. Tingkat Persentase *turnover* Karyawan Kebun PT. Tanah Rekah Estate 2018-2021

<b>Keterangan</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2021</b>
Pensiunan	5	7	10
Mengundurkan Diri	4	5	7
Jumlah Karyawan	481	483	444
<b>Persentase</b>	<b>1,87</b>	<b>2,48</b>	<b>3,82</b>

Sumber PT. Tanah Rekah Estate 2021.

Berdasarkan Tabel 1 di atas, rata-rata *turnover* karyawan perkebunan PT. Tanah Rekah Estate selama tiga tahun terakhir adalah 3,82%. Faktor yang menyebabkan *turnover* karyawan adalah ketidakpuasan kerja. Beberapa masalah yang diidentifikasi sebagai penyebab ketidakpuasan kerja karyawan di PT. Tanah Rekah Estate adalah ketidakpuasan terhadap gaji yang diterima, peluang yang kecil untuk promosi, dan kurangnya penghargaan. Hal tersebut dapat menyebabkan motivasi kerja karyawan akan berkurang, sehingga akan berpengaruh pada produktivitasnya.

Permasalahan ketenagakerjaan merupakan hal yang sangat penting dalam pengelolaan suatu perkebunan. Para karyawan bekerja di Perusahaan untuk menyelesaikan berbagai tugas sesuai posisi atau jabatan mereka. Untuk mencapai tujuan tersebut, para karyawan dituntut memberikan yang terbaik bagi Perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja Perusahaan secara keseluruhan, yang pada akhirnya membawa kesejahteraan bersama. Sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam menggerakkan dan mengoperasionalkan sebuah organisasi maupun sebuah Perusahaan (Wahyuni *et al*, 2022).

Karyawan yang berdedikasi tinggi akan berupaya memprioritaskan apa yang sudah menjadi tugasnya. Tipe-tipe karyawan ini biasanya tidak lagi memandang pekerjaan sebagai tugas melainkan sebuah hobi. Karyawan ini memiliki perasaan yang sangat positif terhadap pekerjaan, merasa tertarik kepada pekerjaan, memiliki antusiasme tinggi, menyukai pekerjaan, merasa nyaman bekerja, dan secara keseluruhan puas terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan Perusahaan. Di sisi ekstrem lainnya, sering dijumpai karyawan yang sangat bosan terhadap pekerjaan, merasa tidak nyaman, tidak menyukai atau bahkan kecewa dengan pekerjaannya, dan punya perasaan-perasaan Perusahaan lain terhadap pekerjaan yang dia kerjakan. Karyawan ini pada dasarnya tidak puas dengan pekerjaan mereka. Tipe-tipe karyawan ini tentu memandang pekerjaan sebagai paksaan, beban, atau sebenarnya tidak tertarik kepada pekerjaan, dan jika memungkinkan berupaya untuk menghindari pekerjaan.

Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan menjadi hal yang 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. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini dipandang perlu untuk dilakukan, dengan judul “Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Perkebunan (Studi Kasus: PT. Tanah Rekah Estate, Kecamatan Kota Mukomuko, Kabupaten Mukomuko, Bengkulu)”.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang ada pada latar belakang, Adapun permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana hubungan tingkat kepuasan kerja karyawan perkebunan PT. Tanah Rekah Estate berdasarkan dengan karakteristik?
2. Bagaimana hubungan tingkat kepuasan kerja karyawan perkebunan PT. Tanah Rekah Estate berdasarkan dengan faktor eksternal?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menganalisis hubungan tingkat kepuasan kerja karyawan perkebunan PT. Tanah Rekah Estate berdasarkan dengan karakteristik.
2. Menganalisis hubungan tingkat kepuasan kerja karyawan perkebunan PT. Tanah Rekah Estate berdasarkan dengan faktor eksternal.

### **Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan bermanfaat bagi berbagai pihak, diantaranya:

1. Bagi penulis, dapat mengembangkan wawasan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen SDM khususnya dalam menganalisis kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, sebagai bahan masukan dan pertimbangan manajemen dalam upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan.
3. Bagi peneliti lain, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi atau acuan dalam penelitian selanjutnya.

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai generalisasi sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah hasil persepsi para karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai suatu yang penting melalui hasil kerjanya. Kepuasan kerja juga dapat dikatakan sebagai bagaimana keadaan emosional terhadap perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk karyawan tersebut memandang pekerjaannya (Salsabila, 2022).

Kepuasan kerja dapat dicapai apabila karyawan produktif dalam bekerja dan harapan karyawan dapat dipenuhi oleh Perusahaan. Jika pemimpin atau rekan kerja tidak saling mendukung atau saling tidak memperdulikan satu sama lain maka pekerjaan yang dilaksanakan tidak akan berjalan dengan baik dan akan menimbulkan masalah dan secara otomatis kepuasan kerja karyawan sudah pasti menurun. Pemimpin dan rekan kerja sebaiknya saling memahami dan memotivasi satu sama lain agar tercipta hubungan kerja yang baik.

Kepuasan kerja merupakan fenomena yang sering diangkat dan dibicarakan dalam berbagai diskusi dan pertemuan-pertemuan ilmiah. Kepuasan kerja memberikan efek terhadap output dari sebuah proses dalam organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja tersedia dengan baik (Harahap dan Hazmanan, 2019).

## **Peubah Kepuasan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2004), kepuasan kerja memiliki hubungan dengan peubah seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan.

### *1. Turnover*

*Turnover* adalah pengunduran diri karyawan atas kehendak sendiri atau organisasi. *Turnover* menjadi salah satu indikator tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang rendah berhubungan dengan adanya *turnover* karyawan yang tinggi, sedangkan kepuasan kerja yang tinggi berhubungan dengan adanya *turnover* karyawan yang rendah.

### *2. Tingkat Absensi*

Tingkat absensi atau ketidakhadiran karyawan menjadia salah satunya alasan yang ditentukan oleh kondisi kerja. Kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan dan akan berpengaruh langsung terhadap tingkat kehadirannya. Karyawan yang tidak puas cenderung akan lebih sering tidak hadir atau tingkat ketidakhadirannya yang tinggi ketimbang karyawan yang puas akan kerjanya.

### *3. Umur*

Terdapat kecenderungan bahwa karyawan yang tua lebih merasa puas daripada karyawan yang berumur relatif muda. Hal tersebut diasumsikan bahwa karyawan yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaannya. Sedangkan karyawan yang berusia muda biasanya mempunyai harapan ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila ada kesenjangan antara harapan dan realita kerja dapat menyebabkannya tidak puas.

#### 4. Tingkat Pekerjaan

Karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan lebih tinggi cenderung lebih puas daripada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang tingkat pekerjaannya tinggi lebih menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif.

#### 5. Ukuran Organisasi Perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Hal ini karena pembahasan besar kecil suatu perusahaan atau organisasi memiliki dampak terhadap pengelolaan organisasi dan berhubungan dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi karyawan.

### **Faktor Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja karyawan sering dianggap sebagai penentu yang kuat dari perputaran karyawan. Bagaimanapun juga persepsi karyawan terhadap perlakuan yang tidak adil menjadi *predictor* yang lebih kuat daripada kepuasan kerja. Jika karyawan merasa diperlakukan secara tidak adil oleh organisasi, maka akan berakibat munculnya tekanan.

Persepsi ketidakadilan menyebabkan suasana emosi yang tidak menyenangkan, sehingga dapat mengurangi karyawan untuk bekerja seoptimal mungkin dan pada akhirnya akan berdampak pada upaya untuk meninggalkan organisasi. Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena pada umumnya setiap karyawan memiliki standar kepuasan yang berbeda. Namun terdapat indikator yang dapat digunakan untuk melihat ada tidaknya kepuasan kerja, diantaranya kedisiplinan, moral, kerja karyawan, dan rendahnya *turnover*.

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor diantaranya balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dan kepemimpinannya, dan sifat pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2004), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor yang ada pada diri karyawan. Faktor yang ada pada diri karyawan diantaranya jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, dan tanggungan keluarga.

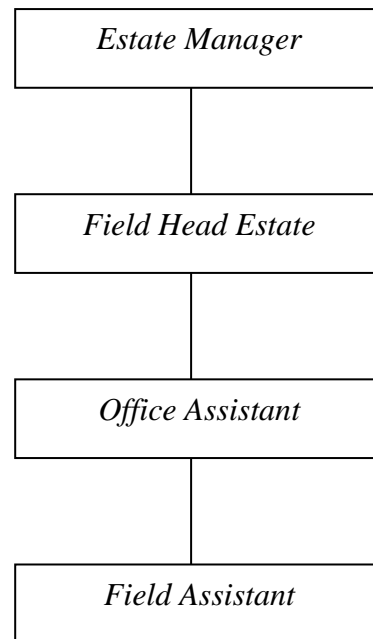
Kepuasan sebagai tingkat perasaan seseorang atau karyawan yang evaluatif tentang pekerjaan. Faktor eksternal karyawan terhadap tingkat kepuasan kerja menjadi indikator yang dapat diidentifikasi, diantaranya adalah faktor gaji, penghargaan, promosi jabatan, rekan kerja, hubungan dengan atasan, bonus kerja dan tunjangan, fasilitas dan kesehatan, peningkatan karir, kebijakan dan peraturan, pekerjaan itu sendiri, pendidikan dan pelatihan, menyelesaikan pekerjaan dengan metode sendiri atau tanggung jawab, prestasi, status, dan pengawasan dari atasan.

### **Struktural Organisasi Perusahaan**

Struktur organisasi adalah sistem yang mendefinisikan hierarki dalam sebuah Perusahaan. Struktur Organisasi ialah susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang di harapkan dan di inginkan.

Berikut adalah susunan struktur organisasi Perkebunan PT. Tanah Rekah Estate yang di sajikan pada Gambar 1 berikut :





Gambar 1. Struktur Organisasi Perkebunan PT. Tanah Rekah Estate Karyawan Kontrak

### **Karyawan Kontrak**

Karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi atau Perusahaan dengan kerja waktu tertentu yang sudah ditentukan atas suatu perjanjian atau kontrak atau dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja.

### **Karyawan Tetap**

Karyawan tetap adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari aktivitas organisasi. Karyawan adalah seorang pekerja yang bekerja dibawah perintah orang lain dan mendapat kompensasi serta jaminan (Hasibuan, 2006). Undang-undang RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 1 ayat 3 menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sistem kerja kontrak atau lebih dikenal dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

### **Karyawan Tanaman**

Karyawan tanaman adalah karyawan yang bertanggung jawab atas budidaya tanaman perkebunan mulai dari pembibitan, penanaman, pemeliharaan, pemanenan hingga pasca panen. Karyawan tanaman merupakan karyawan yang paling banyak di butuhkan di setiap bagian pembudidayaan tanaman perkebunan dan karyawan di dalam bidang tanaman harus mengerti dalam perawatan tanaman agar tidak terserang dengan hama dan harus kita lihat dalam perkembangannya dan juga bisa dalam memelihara tanaman.

### **Karyawan Teknik**

Karyawan Teknik atau sering disebut sebagai teknisi adalah karyawan yang bertanggung jawab dan bertugas atas setiap kegiatan operasional kebutuhan di perkebunan berupa alat-alat pertanian yang di pergunakan dan fasilitas-fasilitas perumahan karyawan seperti listrik, air, infrastruktur, dan lain – lain yang banyak di perlukan oleh karyawan dan banyak di butuhkan di dalam perusahaan perkebunan.

### **Karyawan Keamanan**

Karyawan keamanan adalah karyawan yang bertugas dalam menjaga keamanan perkebunan serta areal sekitar perkebunan. Seperti berjaga malam disekitar kebun agar tidak terjadi pencurian hasil perkebunan serta menjaga keamanan di sekitar perumahan karyawan-karyawan, memiliki sistem keamanan yang baik, dimana terdapat pos-pos jaga di beberapa titik perkebunan sehingga kondisi perkebunan akan selalu aman, pada pintu masuk kebun Tanah Rekah Estate juga terdapat pos *security* sehingga tidak sembarangan orang bisa masuk ke dalam areal perkebunan.

## **Penelitian Terdahulu**

Dalam penelitian Puspitawati *et al* (2020) dengan judul penelitian yaitu Pengaruh Kompensasi Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. Dengan menggunakan Teknik random sampling, Pengumpulan kuesioner, Skala Likert, dan *Path Analysis*. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan stress kerja berpengaruh Perusahaan dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dalam penelitian Nabawi (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Dengan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Dalam penelitian Pitasari dan Mirwan (2018) dengan judul Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Literatur. Dengan menggunakan *systematic literature review*. Hasil penelitian menyatakan bahwa isi pekerjaan seperti kejelasan peran, manajemen Perusahaan, lingkungan kerja, kompensasi, promosi kerja, dan pelatihan kerja signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

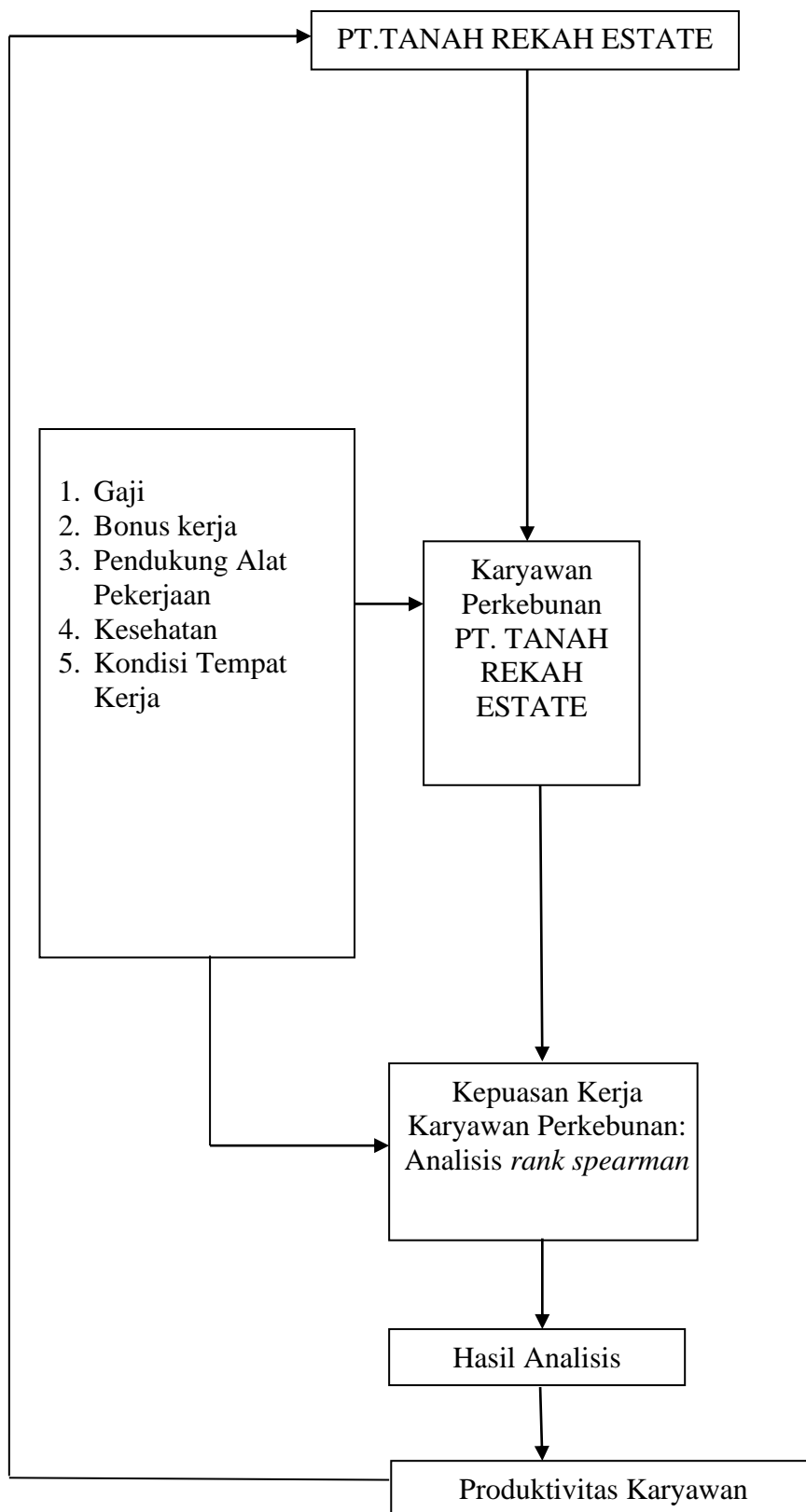
Dalam penelitian Cahyadi *et al* (2021) dengan judul Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Etos Kerja Serta Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Pada Kebun dan Pabrik Kelapa Sawit PTPN III. Dengan menggunakan metode *path analysis*. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pelaksana pada kebun dan pabrik kelapa sawit PTPN III.

Dalam penelitian Atmaja (2022) dengan judul Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Karyawan CV Wahana Tata Serang-Banten). Dengan metode *path analysis*. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi, lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Kerangka Pemikiran**

Manajemen SDM dalam suatu perusahaan berfungsi sebagai pengatur jalannya roda organisasi agar keberlangsungan perusahaan dapat terjaga. Manajemen SDM juga penting untuk mengelola para karyawan di tempat kerja untuk mencapai misi organisasi dan memperkuat budaya kerja di Perusahaan. Ketika SDM dikelola secara efektif, manajer SDM dapat lebih mudah dalam merekrut profesional baru yang memiliki keterampilan yang diperlukan Perusahaan. Manajemen SDM menjembatani gap antar kinerja dengan tujuan Perusahaan. Diperlukan manajemen SDM yang dapat menjaga produktivitas karyawan agar adanya rasa kepuasan dalam bekerja. Dengan adanya rasa kepuasan dalam bekerja, maka karyawan akan menampilkan kinerja baik yang dapat memuaskan perusahaan, sehingga tujuan perusahaan pun akan tercapai.

Situasi yang terjadi saat ini, masih terdapatnya karyawan di Perkebunan PT. Tanah Rekah Estate untuk bagian produksi, diantaranya petugas pemanen, petugas pengangkutan produksi, dan petugas pemeliharaan. Dalam hal beban kerja, baik karyawan tetap maupun tidak tetap adalah sama, namun yang menjadi pembedanya adalah fasilitas, imbalan, dan penghargaan pada karyawan. Hal ini yang dapat menyebabkan turunnya tingkat kepuasan kerja, sehingga terjadinya *turnover* di perusahaan.



Gambar 2. Kerangka Pemikiran Penelitian

## **METODE PENELITIAN**

### **Metode Penelitian**

Metode penelitian yang di gunakan dengan melihat langsung permasalahan yang ada di daerah penelitian. Metode yang menjelaskan jenis penelitian mengenai suatu objek tertentu selama kurun waktu, atau suatu fenomena yang di tentukan pada suatu tempat yang belum tentu sama dengan daerah lain.

### **Metode Penentuan Daerah Penelitian**

Penentuan daerah penelitian di lakukan secara *purposive* (sengaja) yaitu di Perkebunan PT. Tanah Rekah Estate di Desa Tanah Harapan Kecamatan Kota Mukomuko, Kabupaten Mukomuko, Provinsi Bengkulu dengan dasar pertimbangan faktor waktu, biaya dan jangkauan peneliti PT. Tanah Rekah Estate.

### **Populasi dan Penentuan Sampel**

Populasi adalah subyek penelitian secara keseluruhan, yaitu seluruh satuan analisis yang menjadi target penelitian. Sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi (Sugiyono, 2017).

Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan panen yang bekerja di PT. Tanah Rekah Estate yang berjumlah 211 karyawan. Dalam penelitian ini populasi yaitu jumlah seluruh karyawan panen sebanyak 211 karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2017).

Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat di generalisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

Rumus slovin digunakan untuk menentukan sampel minimal jika diketahui ukuran populasi. Dengan batas toleransi sebesar sig 0.05 dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Sampel

N = Populasi

e = Batas toleransi (konstanta)

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 211 karyawan, sehingga sampel untuk penelitian ini adalah :

$$n = \frac{211}{1 + 211 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{211}{1,52}$$

$$n = 138$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang mejadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 138 orang dari seluruh total populasi karyawan PT. Tanah Rekah Estate di Desa Tanah Harapan, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik.

## Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang didapatkan dari hasil wawancara dengan pihak perusahaan dan penyebaran kuesioner kepada 138 responden karyawan perkebunan PT. Tanah Rekah Estate. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi literatur dan buku yang berkaitan dengan objek penelitian dan data dari perusahaan yang terkait dengan penelitian ini.

## Metode Analisis Data

### Uji Validitas

Uji Validitas adalah uji yang berfungsi untuk menunjukkan tingkatan ketepatan suatu penelitian. Uji Validitas digunakan untuk menghitung nilai korelasi I antara data pada masing-masing pertanyaan dengan skor total dan dilakukan terhadap 138 responden. Kuesioner dapat dinyatakan valid apabila memiliki nilai korelasi  $r$  hitung lebih besar daripada nilai  $r$  tabel sebesar pada taraf alpha 5% atau 0.05. Teknik Uji Validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Pearson Correlation Product Moment*, dengan rumus sebagai berikut :

$$r \text{ hitung} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n\{\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$r$  hitung = Nilai koefisien Pearson

$n$  = Jumlah responden

$x$  = Skor butir instrumen

$y$  = Total skor



## Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat konsistensi kuesioner. Kuesioner dapat dinyatakan reliabel jika dilakukan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama pula. Uji reliabilitas dinyatakan reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach's* lebih besar dari 0,176. Perhitungan koefisien Alpha Cronbach diperoleh dari penggunaan program *SPSS 25 for windows*.

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

$\alpha$  = Koefisien alpha cronbach

$k$  = Butir pertanyaan yang sah

$\sum \sigma_i^2$  = Jumlah ragam butir pertanyaan

$\sigma_t^2$  = Ragam skor total

## Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan

### Skala Likert

Kuesioner (angket) merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan maka digunakanlah kuesioner, kemudian jawaban dalam penelitian dihitung menggunakan skala likert.

Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Skala Likert memiliki dua bentuk pernyataan, yaitu pernyataan positif dan negatif. Pernyataan positif diberi skor 5, 4, 3, 2, dan 1. Sedangkan bentuk pernyataan negatif diberi skor 1, 2, 3, 4, dan 5.

Tabel 2. Skala Likert

<b>Kriteria</b>	<b>Skor</b>
Sangat puas	5
Puas	4
Kurang puas	3
Tidak puas	2
Sangat tidak puas	1

*Sumber: Data primer, diolah (2022)*

Menurut Siregar (2013), langkah-langkah dalam menetapkan skala Likert diantaranya :

1. Mengumpulkan sejumlah pertanyaan yang diberikan dengan masalah yang akan diteliti. Responden diharuskan memilih salah satu dari sejumlah kategori jawaban yang tersedia, kemudian masing-masing jawaban diberi skor.
2. Membuat skor total untuk setiap orang dengan menjumlah skor untuk semua jawaban. Selanjutnya dibuat rentang skala, yaitu: jumlah skor tertinggi x total responden (batas atas) =  $5 \times 138 = 690$  jumlah skor terendah x total responden (batas bawah) =  $1 \times 138 = 138$ .
3. Menentukan jarak antar peubah jawaban, yaitu: Jarak = nilai tertinggi – nilai terendah  $690 - 138 = 552$ .
4. Pernyataan dijumlahkan untuk membentuk interval baru, yaitu: Interval = jarak : banyak kelas =  $552 : 5 = 110$ .

Tabel 3. Kelas Interval dan Penilaian

<b>Interval</b>	<b>Penilaian</b>
138-248	Sangat tidak puas
249-359	Tidak Puas
360-470	Kurang puas
471-572	Puas
573-690	Sangat puas

*Sumber: Data primer, diolah (2022)*

### **Analisis Rank Spearman**

Menurut Siregar (2013), cara menghitung peubah yang dilihat adalah dengan menjumlahkan beberapa pertanyaan berikut:

1. Jumlah total (Y) adalah nilai total dari semua jawaban terhadap pertanyaan X<sub>1</sub> sampai dengan X<sub>5</sub>, dimana:

Y = Kepuasan kerja

X<sub>1</sub> = Gaji

X<sub>2</sub> = Bonus kerja

X<sub>3</sub> = Pendukung Alat Pekerjaan

X<sub>4</sub> = Kesehatan

X<sub>5</sub> = Kondisi tempat kerja

2. Jumlah peubah (x) adalah dengan menjumlahkan semua nilai jawaban dari responden secara parsial dari pertanyaan mengenai semua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pengolahan data yang akan digunakan dalam penelitian ini secara kuantitatif adalah uji statistik non parametrik dengan metode korelasi *Rank Spearman*. Perhitungan *Rank Spearman* diperoleh dari penggunaan program *SPSS 25 for windows*.

Dalam penelitian ini rumus yang digunakan adalah:

$$\sum X^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_x$$

$$\sum Y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_y$$

$$r_s = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum d_i^2}{\sqrt{\sum X^2 \sum Y^2}}$$

Faktor –faktor yang berangka sama adalah :

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

$R_s$  = Koefisien korelasi

$X$  = Peubah independen (peubah bebas)

$Y$  = Peubah dependen (peubah tidak bebas/terikat)

$N$  = Banyaknya pasangan data

$D_i$  = Selisih antara rank  $X$  dan rank  $Y$  pada responden ke- $i$

$T_x$  = Faktor korelasi  $X$

$T_y$  = Faktor korelasi  $Y$

$t$  = Banyaknya pengamatan yang berangka sama pada rank tertentu.

Statistik uji yang dilakukan adalah uji  $t$ , dengan rumus:

$$t = rs \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$$

$t$  hitung  $>$   $t$  tabel , maka terima  $H_0$

$t$  hitung  $<$   $t$  tabel , maka tolak  $H_1$

Hipotesis dalam penelitian adalah:

$H_0$  = tidak adanya hubungan yang nyata antara dua peubah atau angka korelasi 0.

$H_1$  = adanya hubungan yang nyata antara dua peubah atau angka korelasi tidak 0.

Tingkat nyata yang akan diambil dalam penelitian adalah pada tingkat kepercayaan 95% dengan derajat bebas  $N^2$ . Nilai  $r_s$  berada pada selang  $-1 < r_s < 1$ , tanda negatif menunjukkan hubungan yang berlawanan arah, sedangkan tanda positif menunjukkan hubungan searah.

Untuk menentukan kuat lemahnya korelasi, digunakan batasan *Champion*, yaitu:

1. 0,00 – 0,25 (*no association low association*): kondisi ini menunjukkan tidak adanya hubungan antara peubah bebas dan peubah terikat.
2. 0,26 – 0,50 (*moderately low association*): menunjukkan hubungan yang terjadi antara peubah bebas dan peubah terikat agak lemah.
3. 0,51 – 0,75 (*moderately high association*): menunjukkan hubungan yang terjadi antara peubah bebas dan peubah terikat agak kuat.
4. 0,76 – 1,00 (*high association*): menunjukkan hubungan yang terjadi antara peubah bebas dan peubah terikat kuat.

## **Definisi dan Batasan Operasional**

### **Definisi**

1. Faktor eksternal kepuasan kerja (Luthans, 2006) adalah gaji, bonus kerja, pendukung alat pekerjaan, kesehatan, dan kondisi tempat kerja.
2. Kepuasan kerja berhubungan dengan peubah seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan.
3. Gaji adalah pembayaran atas jasa-jasa yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk karyawan.
4. Bonus kerja adalah sejumlah pendapatan tambahan yang diberikan Perusahaan di luar gaji karena karyawan sudah SKU (Sistem Kerja Upah).
5. Karyawan panen adalah karyawan tetap yang bertugas memanen, mengangkut hasil panen, dan mengutip brondolan.

### **Batasan Operasional**

Penelitian ini dilakukan di perkebunan PT. Tanah Rekah Estate di Desa Tanah Harapan, Kecamatan Kota Mukomuko, Kabupaten Mukomuko, Bengkulu. Pada tahun 2022. Seluruh karyawan panen di perkebunan PT Tanah Rekah Estate.

## **DESKRIPSI UMUM LOKASI PENELITIAN**

### **Sejarah Desa**

Desa Tanah Harapan merupakan Desa pemekaran dari Desa Tanah Rekah pada tahun 2009. Awal berdirinya Desa Tanah Harapan pada awal tahun 2009 di adakan rapat pembentukan persedium ataupun Panitia Pelaksana pengusulan pemekaran desa kepada Bupati untuk menjadi 2 (dua) desa di Tanah Rekah dengan tujuan untuk menyerap lebih banyak pembangunan yang akan masuk ke desa.

Dari hasil usulan tersebut pada tahun yang sama Desa Tanah Rekah resmi dimekarkan menjadi dua desa *divinitif*, sesuai dengan Surat Keputusan Bupati Mukomuko. Desa Pemekaran tersebut diberinama Desa Tanah Harapan yang telah disepakati dalam musyawarah Persedium yang terwakili dari semua unsur yang ada didalam desa Tanah Rekah pada waktu itu. Sebagai Penjabat Kepala Desa pada tahun 2009 ditunjuk langsung oleh Bupati Mukomuko yaitu Sdr Ali Nasri, dari PNS dilingkungan PEMDA Kabupaten Mukomuko. Pada akhir tahun 2009 diadakan pemilihan Kepala Desa, dan yang resmi menjadi kepala desa Tanah Harapan 2009-2015 yaitu saudara Atral.

### **Letak Desa**

Secara geografis Kabupaten Mukomuko terletak pada 101°01'15,1" – 101°51'29,6" Bujur Timur dan pada 02°16'32,0"–03°07'46,0" Lintang Selatan. Suhu udara kota Mukomuko berkisar antara 21,1<sup>0</sup> C sampai dengan 34,6<sup>0</sup> C dengan curah hujan rata-rata 151,2 mm.

Desa Tanah Harapan terletak di dalam wilayah Kecamatan Kota Mukomuko, Kabupaten Mukomuko, Provinsi Bengkulu yang berbatasan dengan :

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Desa Tanah Rekah Kecamatan Kota Mukomuko
- b. Sebelah Timur berbatasan dengan Desa Pondok Kopi dan Desa Setia Budi Kecamatan Teras Trunjam
- c. Sebelah Selatan berbatasan dengan Desa Air Dikit Kecamatan Air Dikit
- d. Sebelah Barat berbatasan dengan Desa Tanah Rekah Kecamatan Kota Mukomuko

Desa Tanah Harapan Merupakan Daerah dengan topografi Dataran yang sangat baik untuk lahan pertanian dan Perkebunan. Iklim Desa Tanah Harapan, sebagaimana Desa-desa lain di wilayah Indonesia mempunyai iklim Kemarau dan Penghujan, hal tersebut mempunyai pengaruh langsung terhadap pola tanam pada lahan pertanian/perkebunan yang ada di Desa Tanah Harapan Kecamatan Kota Mukomuko.

### **Keadaan Sosial**

Penduduk Desa Tanah Harapan berasal dari berbagai daerah yang berbeda-beda, dimana mayoritas penduduknya Asli Mukomuko, hanya sebagian kecil yang daerah lain (Sumut, Sumatra Barat dan Jawa). Desa Tanah Harapan mempunyai 4 wilayah dusun, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 4. Distribusi Jumlah Penduduk Desa Tanah Harapan

<b>Dusun I</b>	<b>Dusun II</b>	<b>Dusun III</b>	<b>Dusun IV</b>
440 Orang	339 Orang	328 Orang	502 Orang

*Sumber: Kantor Desa Tanah Harapan, 2019.*

Dapat di ketahui dari Tabel 4 diatas bahwa jumlah penduduk Desa Tanah Harapan yang memiliki jumlah tertinggi pada dusun IV berjumlah 502 orang dan jumlah paling terendah pada dusun III berjumlah 328 orang. Sedangkan untuk dusun I sebanyak 440 orang, dan dusun II sebanyak 339 orang.

### **Distribusi Penduduk Berdasarkan Mata Pencaharian**

Berdasarkan administrasi Desa Tanah Harapan Secara nyata pekerjaan warga masyarakat Desa Tanah Harapan dapat dibagi ke dalam beberapa bidang mata pencaharian, seperti: petani, buruh tani, karyawan swasta, pedagang, wiraswasta, pensiunan, buruh bangunan atau tukang, peternak dan lainnya. Jumlah penduduk berdasarkan mata pencaharian dapat dilihat pada Tabel 5 di bawah ini.

**Tabel 5. Distribusi Penduduk Berdasarkan Mata Pencaharian**

<b>Petani</b>	<b>Pedagang</b>	<b>PNS</b>	<b>Buruh</b>
281 Orang	35 Orang	30 Orang	209 Orang

*Sumber: Kantor Desa Tanah Harapan, 2019.*

Pada Tabel 5 dapat dilihat bahwa mayoritas penduduk Desa Tanah Harapan bekerja sebagai petani dengan jumlah 281 orang, bekerja sebagai buruh sebanyak 209 orang, bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil 30 orang dan yang bekerja sebagai pedagang sebanyak 35 orang.

### **Sarana dan Prasarana di Desa Tanah Harapan**

Sarana dan prasarana adalah kelengkapan fisik lingkungan yang mempermudah Masyarakat dan berfungsi untuk menunjang penyelenggaraan dan pengembangan dan mendukung kehidupan ekonomi, sebagai aksesibilitas untuk menciptakan keterkaitan ekonomi antar wilayah, pelayanan dan kegiatan sosial, serta budaya desa.



Tabel 6. Sarana dan Prasarana di Desa Tanah Harapan

No	Sarana/Prasarana	Jumlah/Volume	Keterangan
1	Kantor Desa	1 Unit	Layak Pakai
2	Sekolah Dasar	2 Unit	Layak Pakai
3	Masjid	3 Unit	Layak Pakai
4	Mushollah	3 Unit	Layak Pakai
5	Jalan Tanah	8600 M	Becek
6	Jembatan Gantung	1 Unit	Rusak
7	Jalan Koral	2000 M	Becek

*Sumber: Kantor Desa Tanah Harapan, 2019.*

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa sarana dan prasarana di Desa Tanah Harapan tergolong masih kurang lengkap di karenakan sarana dan prasarana yang ada tidak cukup untuk menunjang perkembangan dan kemajuan masyarakat. Terdapat satu unit kantor desa, dua unit Sekolah Dasar (SD), tiga unit Masjid, tiga unit mushollah serta jalan tanah, jembatan gantung dan jalan koral.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Sampel

Sampel pada penelitian ini merupakan karyawan Panen Perkebunan PT. Tanah Rekah Estate di Desa Tanah Rekah. Penelitian ini menggunakan 138 karyawan panen Perkebunan PT. Tanah Rekah Estate di Desa Tanah Rekah sebagai responden dengan karakteristik berdasarkan umur, tingkat pendidikan, lama bekerja, jumlah tanggungan dan gaji.

### Umur Karyawan

Umur akan memengaruhi kemampuan fisik dan respon terhadap hal-hal baru dalam melakukan pekerjaan. Sehingga adanya kecenderungan bahwa karyawan muda lebih etos dan giat karena mempunyai semangat untuk mengetahui dan mencari tahu apa yang belum diketahuinya. Umur yang semakin tua juga membuat kemampuan fisik karyawan dalam melakukan pekerjaan menurun.

Usia produktif manusia berada pada usia antara 15 sampai 60 tahun, kondisi ini sangat menguntungkan karena tingkat usia yang produktif biasanya dengan mudah mampu menerima teknologi baru. Pada usia produktif sangat mendukung untuk seseorang meningkatkan kinerjanya.

Tabel 7. Umur Karyawan PT. Tanah Rekah Estate di Desa Tanah Harapan Tahun 2023.

<b>Umur Karyawan (Tahun)</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
21-30	78	53
31-40	36	40,1
41-50	15	4
51>	9	2,9
<b>Total</b>	<b>138</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer, diolah (2023)

Dari Tabel 7 diketahui bahwa 78 karyawan atau 53% karyawan di lokasi penelitian berada pada rentang umur antara 21-30. Umur karyawan selanjutnya adalah berada pada umur 31- 40 tahun dengan tingkat persentase 40,1% karyawan, dilanjutkan pada usia 41-50 sebanyak 15 karyawan. Karyawan yang berumur >51 sebanyak 9 karyawan dengan tingkat persentase 2,9%. Karyawan berusia muda di lokasi penelitian berada pada kategori yang cukup banyak yakni 53%, hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan muda telah dikenalkan dengan pekerjaan dan diberikan tanggung jawab serta tugas nya untuk bekerja dari PT. Tanah Rekah Estate. Secara menyeluruh sebanyak 100% karyawan berada dalam usia yang produktif.

### **Tingkat Pendidikan**

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam upaya peningkatan kemampuan dan pengetahuan dalam rangka meningkatkan keterampilan. Tingkat pendidikan yang tinggi diharapkan akan lebih mudah dalam mengetahui dan menerapkan segala bentuk ide baru yang ditawarkan.

Tabel 8. Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Tanah Rekah Estate di Desa Tanah Harapan Tahun 2023

<b>Pendidikan Petani</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMA	138	100
Diploma/S1	0	0
<b>Total</b>	<b>138</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer, diolah (2023)*

Pada Tabel 8 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan keseluruhan lulusan SMA sebanyak 100%, banyaknya karyawan dengan latar belakang pendidikan SMA disebabkan karena keterbatasan ekonomi untuk melanjutkan keperguruan tinggi.

### Pengalaman Kerja

Pengalaman bekerja yang dimiliki karyawan secara tidak langsung akan memengaruhi pola pikir karyawan. Karyawan yang memiliki pengalaman berusahatani lebih lama akan lebih mampu merencanakan usahatani dengan lebih baik, karena sudah memahami segala aspek dalam berusahatani. Sehingga semakin lama pengalaman yang dimiliki petani dalam berusahatani memungkinkan produksi menjadi lebih tinggi karena mampu meminimalisir permasalahan yang sama.

Tabel 9. Pengalaman Kerja Karyawan PT. Tanah Rekah Estate di Desa Tanah Harapan Tahun 2023.

<b>Pengalaman Kerja(Tahun)</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
<5	16	8,8
6-10	93	76,4
11-15	29	14,7
16-20	0	0
>20	0	0
<b>Total</b>	<b>138</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, diolah (2023)

Pengalaman karyawan dalam bekerja di daerah penelitian sebagian besar dari 6 – 10 tahun. Dari Tabel 9 terlihat bahwa pengalaman karyawan dalam bekerja di Perkebunan PT. Tanah Rekah Estate sebagian besar 76% di dominasi pada rentang antara 6 sampai 10 tahun. Sisanya sebanyak kurang dari 5 tahun sebesar 8,8% dan pengalaman dengan waktu 11 sampai 15 tahun sebanyak 14,7%.

Karyawan dengan pengalaman bekerja dalam waktu yang lama akan memiliki keterampilan yang lebih baik dan lebih sering dihadapi dengan permasalahan. Setiap pelajaran dari setiap kejadian dalam bekerja dapat meningkatkan keterampilan karyawan dalam menghadapi masalah dan mampu dengan baik mencari solusi untuk permasalahan yang sama.

### Jumlah Tanggungan Keluarga Karyawan

Jumlah tanggungan keluarga merupakan jumlah seluruh orang yang berada dalam satu rumah yang menjadi tanggungan kepala keluarga. Besar kecilnya jumlah anggota keluarga dalam suatu rumah tangga menunjukkan besarnya beban tanggungan yang harus dipikul oleh kepala keluarga.

Jumlah anggota keluarga yang besar dapat menurunkan kesejahteraan karyawan, karena semakin besar biaya yang akan dikeluarkan untuk memenuhi kebutuhan hidup dalam keluarga.

Tabel 10. Jumlah Tanggungan Keluarga Karyawan PT. Tanah Rekah Estate di Desa Tanah Harapan Tahun 2023.

<b>Jumlah Tanggungan Keluarga (orang)</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
<3	37	22
3-5	96	73,5
>5	5	4,4
<b>Total</b>	<b>138</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer, diolah (2023)*

Dapat dilihat pada Tabel 10 bahwa jumlah tanggungan keluarga di lokasi penelitian dengan jumlah lebih dari 3 orang yakni sebanyak 22% karyawan, sebanyak 73,5% memiliki tanggungan keluarga 3 sampai 5 orang, sedangkan sisanya sebanyak 3% karyawan memiliki tanggungan keluarga sebanyak lebih dari 5 orang.

Jumlah tanggungan dalam keluarga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kemiskinan rumah tangga. Jumlah tanggungan dalam rumah tangga ditunjukkan dengan besarnya jumlah anggota rumah tangga yang tidak bekerja berkorelasi negatif dengan konsumsi dan pendapatan per kapita tiap anggota keluarga.

## Uji Validitas

Validitas bertujuan untuk mengukur tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Menghitung validitas tes yang digunakan adalah validitas empiris dengan rumus product moment hasil perhitungan dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  Apabila hasil analisis diperoleh jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka butir angket dikatakan valid, sebaliknya apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka butir angket dikatakan tidak valid. Sedangkan analisis validitas rumus yang digunakan adalah *Product Moment* (Arikunto,2009) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

### Keterangan :

- $r_{xy}$  : Koefisien korelasi
- N : Jumlah responden
- X : Skor responden untuk tiap item
- Y : Total skor tiap responden dari seluruh item
- $\sum x$  : Jumlah standar distribusi X
- $\sum y$  : Jumlah standar distribusi Y
- $\sum x^2$  : Jumlah kuadrat masing-masing skor X
- $\sum y^2$  : Jumlah kuadrat masing-masing skor Y

Tabel 11. Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	Correct	R Tabel	Keterangan
1.	Apakah Anda puas dengan gaji yang Anda terima saat ini?	0,157	0,176	Tidak Valid
2.	Apakah Anda puas terhadap penghargaan yang diberikan oleh Perusahaan atas prestasi yang Anda capai?	0,275	0,176	Valid
3.	Apakah Anda puas terhadap promosi jabatan yang Perusahaan Anda berikan?	0,347	0,176	Valid
4.	Apakah Anda puas dengan rekan kerja yang dapat mendorong kesuksesan Anda?	0,367	0,176	Valid
5.	Bagaimana komunikasi atasan terhadap Anda?	0,374	0,176	Valid
6.	Apakah Anda puas dengan bonus kerja dan tunjangan yang diberikan oleh Perusahaan?	0,200	0,176	Valid
7.	Bagaimana fasilitas dan tunjangan Perusahaan yang diberikan oleh Perusahaan dalam menunjang kinerja Anda?	0,260	0,176	Valid
8.	Apakah Anda puas dengan kesempatan atau peluang yang Perusahaan berikan untuk peningkatan karir Anda?	0,006	0,176	Tidak Valid
9.	Apakah Anda puas dengan kebijakan/peraturan yang diberikan oleh Perusahaan?	0,196	0,176	Valid
10.	Apakah Anda puas dengan pekerjaan Anda saat ini?	0,257	0,176	Valid
11.	Bagaimana Perusahaan dan pelatihan yang diberikan oleh Perusahaan kepada Anda?	0,198	0,176	Valid
12.	Apakah Anda merasa puas dengan kebebasan yang Perusahaan berikan untuk mengerjakan pekerjaan dengan metode sendiri?	0,193	0,176	Valid
13.	Apakah Anda puas dengan prestasi yang Anda capai saat ini?	0,173	0,176	Tidak Valid
14.	Apakah Anda merasa puas dengan status karyawan Anda saat ini?	0,409	0,176	Valid
15.	Bagaimana pengawasan atasan terhadap Anda?	0,288	0,176	Valid

Sumber: Data Primer, diolah (2023).

Di ketahui dari 15 butir pernyataan pada kepuasan kerja yang di uji validitas dinyatakan 12 butir item yang valid dan 3 butir item yang di nyatakan tidak valid pada angket kepuasan kerja.

Indikator Valid atau Tidak nya pernyataan diatas sesuai dengan pembahasan pada Bab III yaitu Uji validitas dengan instrument kuisioner dinyatakan Valid apabila memiliki nilai korelasi  $r$  hitung lebih besar dari pada nilai  $r$  tabel sebesar pada taraf signifikansi sebesar 5% yaitu 0.176.

### Uji Reliabilitas

Menurut Sugioyono, 2017. Instrumen yang reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini untuk mencari reliabilitas digunakan rumus *Alpha Cronbach's* dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ . Apabila hasil analisis diperoleh jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir angket memenuhi reliabilitas, sebaliknya apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir angket dikatakan tidak memenuhi reliabilitas.

Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas

<i>Reliability Statistics</i>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,436	15

Sumber: Data Primer, diolah (2023).

Diketahui hasil dari perhitungan uji reliabilitas angket dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  maka diketahui  $r_{hitung} = 0,436$ . Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka angket tersebut memenuhi kriteria reliabilitas. Diketahui  $r_{hitung} (0,436) > r_{tabel} (0,05)$ . Kesimpulan bahwa angket kepuasan kerja memenuhi kriteria reliabilitas dengan kategori cukup reliable (data konsisten).



## Kepuasan Kerja

Berdasarkan data penelitian yang didapat dari hasil penyebaran angket mengenai analisis kepuasan kerja diolah rekapitulasi data sebagai berikut :

Tabel 13. Rekapitulasi Kepuasan Kerja

Hasil	Kepuasan Kerja
Skor Minimum	444
Skor Maksimum	486
Mean	468,6
Varians	9,97
Simpangan Baku	9,99
Median	468
Modus	466,4

Sumber: Data Primer, diolah (2023).

Setelah penyebaran angket, maka selanjutnya adalah memberikan skor dengan menjumlahkan nilai-nilai yang diperoleh setiap karyawan.

Tabel 14. Hasil Angket Kepuasan Kerja

No	Skor	Kategori
1	475	Puas
2	472	Puas
3	475	Puas
4	486	Puas
5	482	Puas
6	478	Puas

Sumber: Data Primer, 2023.

Berdasarkan Tabel 14 diatas dapat di ketahui dari 15 pertanyaan yang ada hanya sebanyak 6 pertanyaan dengan kategori puas.

## Analisis Rank Spearman

Uji *Rank Spearman* digunakan untuk menentukan korelasi peringkat *Spearman* antara dua faktor atau dalam penelitian ini disebut variabel. Berikut adalah hasil perhitungan Uji *Rank Spearman* dengan menggunakan perangkat lunak SPSS *for windows*.

## 1. Gaji

Karyawan panen di PT Perkebunan Tanah Rekah Estate puas terhadap gaji yang diberikan oleh Perusahaan karena mampu mencukupi kebutuhan mereka. Penggolongan gaji di PT Perkebunan Tanah Rekah Estate terbagi menjadi dua yaitu SKU harian dan SKU bulanan. Pembagian SKU dapat di lihat pada Lampiran 5.

Tabel 15. Hasil Uji Variabel Y

<b>Correlations</b>				
			Gaji_x1	Y
Spearman's rho	Gaji_x1	Correlation Coefficient	1,000	,405**
		Sig. (2-tailed)	.	,001
		N	138	138
	Y	Correlation Coefficient	,405**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,001	.
		N	138	138

Sumber: Data primer, diolah (2023).

Berdasarkan Tabel 15 diatas diketahui bahwa nilai koefisien variabel gaji sebesar 0.40 yang artinya lebih besar daripada 0.05, Maka dapat dinyatakan bahwa variabel gaji memiliki pengaruh nyata terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi adalah faktor fundamental dari seorang karyawan. Seorang karyawan akan melakukan apapun bila kompensasi atau gaji yang diberikan oleh Perusahaan sepadan dengan kerjanya. Dengan adanya kompensasi yang baik, akan meningkatkan kepuasan kerja setiap karyawan.

Kompensasi atau gaji berpengaruh nyata dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini mengisyaratkan bahwa perilaku karyawan baik dalam kinerja maupun produktivitas kerja dapat dikendalikan melalui sistem pemberian kompensasi yang sesuai dan tepat yang bisa diukur berdasarkan kinerja karyawan (Sutoro, 2020).

## 2. Bonus Kerja

Bonus kerja wajib diberikan kepada karyawan panen PT Perkebunan Tanah Rekah Estate yang sudah terdaftar SKU (Sistem Kerja Upah) yang tertuang dalam PKB (Perjanjian Kerja Bersama). Pembagian SKU dapat di lihat pada Lampiran 5.

Tabel 16. Hasil Uji Variabel Bonus kerja

		<b>Correlations</b>	
		Y	Bonus kerja_X2
Spearman's rho	Y	1,000	,544**
	Correlation Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	138	138
Bonus kerja_X2	Y	,544**	1,000
	Correlation Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	138	138

Sumber: Data Primer, diolah (2023).

Berdasarkan Tabel 16 diatas diketahui bahwa nilai koefisien variabel bonus kerja sebesar 0.54 yang artinya nilai tersebut lebih besar daripada 0.05. Maka, dapat dinyatakan bahwa variabel bonus kerja berpengaruh nyata dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Jika kompensasi yang diterima karyawan semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Ada empat faktor utama yang menjadi patokan kepuasan para pekerja di Indonesia perihal perkerjaan yang diembannya, yaitu remunerasi, keseimbangan kehidupan kerja, umpan balik dan dorongan dari manajemen. Bonus kerja (*reward*) berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja (Azdanal *et al*, 2021).

### 3. Pendukung Alat Kerja

Karyawan bisa melakukan pekerjaan dengan baik jika sarana pendukung kerja memadai. Pendukung alat kerja yang digunakan memiliki macam-macam bentuk dan manfaatnya yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan Perusahaan. Karyawan panen membutuhkan alat kerja seperti dodos dan egrek untuk memanen kelapa sawit.

Tabel 17. Hasil Uji Variabel Pendukung Alat Kerja

		<b>Correlations</b>	
		Y	Pendukung_ Alat_Kerja_ X3
Spearman's rho	Y	Correlation	1,000
		Coefficient	,202*
		Sig. (1-tailed)	.
		N	138
	Pendukung_Alatt_K erja_X3	Correlation	,202*
		Coefficient	1,000
		Sig. (1-tailed)	,049
		N	138

Sumber: Data Primer, diolah (2023).

Berdasarkan Tabel 17 diatas diketahui bahwa nilai koefisien variabel alat kerja pendukung sebesar 0.20 yang artinya lebih besar daripada 0.05. Maka, dapat dinyatakan bahwa variabel pendukung alat kerja berpengaruh nyata dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Fasilitas kerja yang mendukung pelaksanaan pekerjaan akan menambah motivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya, sebaliknya fasilitas kerja yang buruk serta tidak ditunjang oleh prosedur kerja yang jelas pada akhirnya akan turut mengakibatkan kinerja yang buruk.

#### 4. Kesehatan

Kesehatan pada karyawan di PT Perkebunan Tanah Rekah Estate seluruhnya di biayai selama karyawan termasuk dalam tanggungan Perusahaan. Kesehatan karyawan menjadi hal penting bagi Perusahaan guna mendukung produktivitas kerja.

Tabel 18. Hasil Uji Variabel Kesehatan

		<b>Correlations</b>	
		Y	Kesehatan_ X4
Spearman's rho	Y	1,000	,308**
		.	,005
		138	138
Fasilitas_dan_Kesehata n_X4	Correlation	,308**	1,000
	Coefficient		
	Sig. (1-tailed)	,005	.
	N	138	138

*Sumber: Data Primer, diolah (2023).*

Berdasarkan Tabel 18 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien variabel Perusahaan sebesar 0.30 yang artinya lebih besar daripada 0.05. Maka, dapat dinyatakan bahwa variabel Kesehatan berpengaruh nyata dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian Kuniawati dan Heni (2022) dimana adanya pengaruh positif dan signifikan Kesehatan kerja terhadap komitmen karyawan yang berarti bahwa semakin tinggi Perusahaan dalam memberikan perhatian terkait Kesehatan kerja maka akan semakin besar pula komitmen karyawan terhadap Perusahaan.

## 5. Kondisi Tempat Kerja

Lingkungan kerja berkaitan dengan pembentuk kepuasan kerja harus menjadi perhatian utama. Ini berkaitan dengan kegiatan sehari-hari ditempat kerja yang harus dihadapi dan dirasakan oleh karyawan. Lingkungan kerja mempunyai kedudukan yang berarti untuk menghasilkan serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Tabel 19. Hasil Uji Rank Variabel Kondisi Tempat Kerja

		<b>Correlations</b>	
		Y	Kondisi_Temp at_Kerja_x5
Spearman's rho	Y	1,000	,429**
	Correlation Coefficient		
	Sig. (1-tailed)	.	,000
	N	138	138
Kondisi_Tempat_ Kerja_x5	Correlation Coefficient	,429**	1,000
	Sig. (1-tailed)	,000	.
	N	138	138

Sumber: Data Primer, diolah (2023).

Berdasarkan Tabel 19 diatas diketahui bahwa nilai koefisien variabel kondisi tempat kerja sebesar 0.42 yang artinya lebih besar daripada 0.05. Maka, dapat dinyatakan bahwa variabel ini berpengaruh nyata dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan kerja bisa menghasilkan keterkaitan hubungan antara banyak karyawan. Oleh karena itu, perlunya perhatian lebih terhadap lingkungan kerja. Saat karyawan merasa nyaman dalam perilaku kerja maka gairah untuk kerja menunjang dan menghasilkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan kuesioner menggunakan pengukuran skala *Likert* menunjukkan bahwa sebanyak 138 karyawan PT. Tanah Rekah Estate memiliki tingkat kepuasan kerja pada kategori puas terhadap faktor-faktor seperti Gaji, Bonus Kerja, Kesehatan, Pendukung Alat Pekerjaan dan Kondisi Tempat Kerja.
2. Hasil analisis *Rank Spearman* dari hubungan antara beberapa variabel yang terdiri dari gaji, bonus kerja dan tunjangan, fasilitas dan kesehatan, Pendukung alat pekerjaan dan kondisi tempat kerja memiliki hubungan kuat secara nyata terhadap tingkat kepuasan kerja.

### Saran

Adapun saran yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah :

1. Perlu dilaksanakannya kegiatan FGD (*Focus Group Discussion*) secara berkala antara pihak manajemen PT. Tanah Rekah Estate dengan semua karyawan, baik tetap, kontrak, maupun outsourcing agar setiap permasalahan yang terjadi dapat dipecahkan bersama, sehingga hubungan semua karyawan tetap terjaga dengan baik dan tidak ada gap.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat menemukan permasalahan baru untuk dijadikan penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Atmaja. 2022. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Karyawan CV Wahana Tata Serang-Banten). *Jumanis-Baja* Vol. 4 No.1. ISSN: 2686-0554.
- Azdanal, M. R. dan Z. Neny. 2021. Pengaruh *Work Life Balance* Iklim Organisasi Dan *Reward* Masa Pandemi Terhadap Kepuasan Kerja. *Integritas jurnal manajemen professional*. Vol 2. No 2. ISSN: 2722-0958.
- Cahyadi, Y dan Y. L. Syaifuddin. 2021. Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Etos Kerja Serta Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Pada Kebun dan Pabrik Kelapa Sawit PTPN III. *Jurnal Ilmiah Magister* 3(1) 2021: 11-22. ISSN: 2550-1305.
- Harahap, D. S dan K. Hazmanan. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 2, No1 Maret 2019. ISSN: 2623-2634.
- Irawan, D dan K. Nurhaidi. 2019. Pengaruh Struktur Modal dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*. Vol 17 (1) Juni 2019, Hal 66-81. ISSN: 1693-1688.
- Kurniawati, Y. L dan H. Heni. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja, Keselamatan, dan Kesehatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. ISSN 2623-0690
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-10. Yogyakarta: PT. Andi.
- Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nabawi, R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 2 No 2, September 2019. ISSN: 2623-2634.
- Pitasari, N. A. dan A. Mirwan. 2018. Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Literatur. *Diponegoro Journal of Management*. Vol 7 No 4 tahun 2018.
- Pragiwani, M dan A. Mohammad. 2020. Biaya Gaji, Biaya Pelatihan Tenaga Kerja, Jumlah Karyawan dan Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Perkebunan di Bei Tahun 2013-2018). Vol 3 No 2, Agustus 2020: 69-75.
- Prayogi, M, A dan K. Muhammadi. 2019. Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Pengaruh *Work Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Vol 20 No 1, Januari 2019, 39-51.



- Puspitawati, N. M. D dan N. Putu. 2020. Pengaruh Kompensasi Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati*. Vol 9 No 2 September 2020. ISSN: 2088-2149.
- Salsabila, A. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*. Vol 8 (1). ISSN: 2407-8018.
- Siregar, S. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS Edisi ke-1*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. 2017. *Statistik Non-Parametrik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutoro, M. S dan M. Endang. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Scientific Journal of Reflection*. Vol.3, No,4. ISSN: 2615-3009.
- Wahyuni, S. G. S dan L. Aswadi. 2022. Determinan Produktivitas Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Afdeling V Marpinggan. *Jurnal Mahasiswa Akuntansi Samudara (JMAS)*. Vol 3 No 5 Oktober 2022. ISSN: 2797-0086.

### Lampiran 1. Data Karyawan Panen

No	Nomor Estate	Nama Karyawan Panen	Status	Pekerjaan	Gaji Pokok	Tanggal Lahir
1	0524	ZAINAL	Active	HARVESTER	2530000	Sunday, June 10, 1973
2	0584	LASIKIN	Active	HARVESTER	2530000	Sunday, June 21, 1970
3	0774	PONDRI JAYA	Active	HARVESTER	2530000	Wednesday, August 24, 1983
4	0808	AGUS	Active	HARVESTER	2530000	Friday, July 23, 1982
5	0820	IBRAHIM PALMA	Active	HARVESTER	2530000	Saturday, June 05, 1976
6	0832	WILSA PUTRA	Active	HARVESTER	2530000	Tuesday, December 13, 1988
7	0882	ABDUL RAIS	Active	HARVESTER	2530000	Friday, December 13, 1991
8	0885	JAPRIL	Active	HARVESTER	2530000	Sunday, May 01, 1977
9	0910	FALIKULROHMAN	Active	HARVESTER	2530000	Thursday, March 11, 1993
10	0911	SAIDUN PRAKOSO	Active	HARVESTER	2530000	Sunday, November 29, 1992
11	0919	IYAL	Active	HARVESTER	2530000	Tuesday, August 28, 1979
12	1051	APERIUS LOMBU	Active	HARVESTER	2530000	Tuesday, May 16, 1995
13	1106	ONELIS GULO	Active	HARVESTER	2530000	Tuesday, May 20, 1997
14	1108	SERI SINAGA	Active	HARVESTER	2530000	Saturday, August 01, 1981
15	1124	DEDI APRIYANTO	Active	HARVESTER	2530000	Friday, April 21, 1995
16	2083	MUHAMMAD ERWIN RITONGA	Active	HARVESTER	2530000	Monday, September 05, 1983
17	2443	ANTON	Active	HARVESTER	2530000	Tuesday, May 08, 1990
18	0386	M ANCE	Active	HARVESTER	2530000	Sunday, August 25, 1974
19	0445	ARMAN	Active	HARVESTER	2530000	Wednesday, June 06, 1973
20	0550	BUYUNG	Active	HARVESTER	2530000	Tuesday, January 01, 1985
21	0580	PRIATMOKO HS	Active	HARVESTER	2530000	Wednesday, May 11, 1977
22	0583	APRIZAL	Active	HARVESTER	2530000	Tuesday, July 11, 1978
23	0610	IYON	Active	HARVESTER	2530000	Wednesday, August 05, 1981
24	0732	AMRAN	Active	HARVESTER	2530000	Friday, July 21, 1978
25	0807	ISAP	Active	HARVESTER	2530000	Thursday, June 12, 1986
26	0812	CARDI MUSTAFA KAMAL	Active	HARVESTER	2530000	Saturday, July 07, 1990
27	0836	IREL	Active	HARVESTER	2530000	Saturday, October 10, 1987

28	0918	OYON ENDRIANTO	Active	HARVESTER	2530000	Monday, November 14, 1983
29	0933	ERWIN SAPUTRA	Active	HARVESTER	2530000	Sunday, August 19, 1990
30	1003	HARI	Active	HARVESTER	2530000	Wednesday, November 22, 1995
31	1006	MARIAN	Active	HARVESTER	2530000	Friday, December 12, 1980
32	1021	DALI RIYALAMSYAH	Active	HARVESTER	2530000	Sunday, September 10, 1989
33	1059	MARTINUS GULO	Active	HARVESTER	2530000	Friday, March 15, 2002
34	1107	TORI WIRMAN AGUSTIN	Active	HARVESTER	2530000	Friday, August 06, 1999
35	1125	KRISMAN JAYA HAREFA	Active	HARVESTER	2530000	Monday, January 06, 2003
36	1138	YULIUS NDRAHA	Active	HARVESTER	2530000	Tuesday, July 16, 1996
37	1140	ANTONIUS NDRAHA	Active	HARVESTER	2530000	Tuesday, June 12, 2001
38	0424	PONAZARO GEA	Active	HARVESTER	2530000	Thursday, February 21, 1974
39	0508	ZAIDUL MAJID	Active	HARVESTER	2530000	Friday, February 28, 1969
40	0560	SAPRISON	Active	HARVESTER	2530000	Sunday, June 06, 1976
41	0569	DEDE SUTRISNO	Active	HARVESTER	2530000	Monday, March 15, 1982
42	0588	MARYANTO	Active	HARVESTER	2530000	Sunday, March 03, 1985
43	0613	BAZATULO LAIA	Active	HARVESTER	2530000	Wednesday, May 09, 1979
44	0692	LOKOT PARDAMAIAN LASE	Active	HARVESTER	2530000	Monday, March 15, 1982
45	0922	KUSNARI	Active	HARVESTER	2530000	Tuesday, July 05, 1983
46	0924	YOYON PURWANTO	Active	HARVESTER	2530000	Thursday, October 10, 1985
47	0995	JAMAL	Active	HARVESTER	2530000	Tuesday, July 27, 1982
48	0997	ASRIL ZAINAL HERMANTO	Active	HARVESTER	2530000	Sunday, August 11, 1991
49	0998	IPEN	Active	HARVESTER	2530000	Tuesday, May 02, 1978
50	1004	MARDISON	Active	HARVESTER	2530000	Thursday, July 01, 1982
51	1044	SYAFRIAL	Active	HARVESTER	2530000	Monday, April 23, 1990
52	1152	HENIMES GULO	Active	HARVESTER	2530000	Saturday, May 25, 1996
53	2339	KUS ANTONI	Active	HARVESTER	2530000	Saturday, August 15, 1992
54	2373	MARDION	Active	HARVESTER	2530000	Wednesday, June 05, 1985
55	2405	KISMANTO	Active	HARVESTER	2530000	Monday, June 15, 1992
56	0406	ABUNAWAS	Active	HARVESTER	2530000	Friday, February 08, 1980
57	0425	SUTRIONO	Active	HARVESTER	2530000	Sunday, October 10, 1982
58	0585	MUGITO	Active	HARVESTER	2530000	Saturday, January 09, 1988

59	0600	SUPRIADI	Active	HARVESTER	2530000	Friday, October 16, 1987
60	0602	MUHAMMAD YUSRI NURAHIM	Active	HARVESTER	2530000	Monday, January 01, 1979
61	0695	SAKBAN	Active	HARVESTER	2530000	Friday, April 06, 1984
62	0704	HARIANTO	Active	HARVESTER	2530000	Monday, August 10, 1992
63	0757	BARIONO	Active	HARVESTER	2530000	Thursday, November 25, 1993
64	0775	DONI APRIANTO	Active	HARVESTER	2530000	Tuesday, April 18, 1989
65	0776	SAPTO WIDODO	Active	HARVESTER	2530000	Wednesday, May 10, 1989
66	0777	SUYANTO	Active	HARVESTER	2530000	Wednesday, February 20, 1980
67	0799	SULAIMAN	Active	HARVESTER	2530000	Sunday, July 06, 1975
68	0840	TUGIONO	Active	HARVESTER	2530000	Thursday, March 02, 1978
69	0870	JAELANI	Active	HARVESTER	2530000	Sunday, December 13, 1987
70	0872	MEI YUDIN WIJAYANTO	Active	HARVESTER	2530000	Friday, January 13, 1989
71	0940	AMONI GULO	Active	HARVESTER	2530000	Tuesday, April 12, 1983
72	0941	SELPIANDI	Active	HARVESTER	2530000	Sunday, August 29, 1982
73	0994	ASORI NDURU	Active	HARVESTER	2530000	Wednesday, April 01, 1981
74	2184	ASAELI NDRAHA	Active	HARVESTER	2530000	Friday, May 13, 1983
75	2237	MARETI HAREFA	Active	HARVESTER	2530000	Thursday, March 24, 1994
76	2387	FINPRIUS GULO	Active	HARVESTER	2530000	Tuesday, February 02, 1988
77	2392	RONAL NDRAHA	Active	HARVESTER	2530000	Saturday, August 10, 1996
78	1160	ALEXANDER GULO	Active	HARVESTER	2530000	Saturday, November 30, 2002
79	1163	EPRI YADHY	Active	HARVESTER	2530000	Monday, May 15, 1989
80	1164	JULIANTO	Active	HARVESTER	2530000	Tuesday, July 01, 2003
81	1165	MUSLIMIN	Active	HARVESTER	2530000	Sunday, January 13, 2002
82	1167	SAHAM FRANDO PASARIBU	Active	HARVESTER	2530000	Wednesday, May 25, 1988
83	1168	ANDESKA	Active	HARVESTER	2530000	Wednesday, August 24, 1994
84	1170	RACHMAT HIDAYAT	Active	HARVESTER	2530000	Wednesday, March 22, 2000
85	1171	JUSDIMAN	Active	HARVESTER	2530000	Friday, July 03, 1992
86	1172	RAMADI	Active	HARVESTER	2530000	Tuesday, July 08, 1997
87	1176	DODO SUTRA	Active	HARVESTER	2530000	Thursday, July 03, 1997
88	1177	KUSWI DIANSHAH	Active	HARVESTER	2530000	Sunday, October 08, 2000
89	1181	MUJAHIDIN	Active	HARVESTER	2530000	Monday, June 30, 1997

90	1182	DODI DONI	Active	HARVESTER	2530000	Sunday, February 09, 1997
91	1184	OLOAN PASARIBU	Active	HARVESTER	2530000	Sunday, December 04, 1994
92	1186	DWI HENGKI FERNANDO	Active	HARVESTER	2530000	Friday, March 27, 1992
93	1188	YOSEF SUHENDRA	Active	HARVESTER	2530000	Monday, October 21, 2002
94	1191	IDIWIN PUTRA	Active	HARVESTER	2530000	Wednesday, May 03, 2000
95	1193	TEDI FADILA	Active	HARVESTER	2530000	Sunday, February 10, 2002
96	2470	DWIYANUS BU'ULOLO	Active	HARVESTER	2530000	Sunday, December 01, 1991
97	2472	CARLES	Active	HARVESTER	2530000	Thursday, October 15, 1992
98	1040	ARJULIS	Active	HARVESTER	2530000	Wednesday, July 07, 1993
99	1153	RICKY SIAGIAN	Active	HARVESTER	2530000	Sunday, December 17, 2000
100	1154	BASTARI	Active	HARVESTER	2530000	Saturday, August 13, 1988
101	1156	ADRI GIVEN HUP MARBUN	Active	HARVESTER	2530000	Monday, April 07, 1997
102	1157	CHARLES SUPRIADI TARIHORAN	Active	HARVESTER	2530000	Friday, May 09, 1997
103	1158	MUHAMMAD HOLAN	Active	HARVESTER	2530000	Monday, May 08, 1995
104	1178	RIKO SETIAWAN	Active	HARVESTER	2530000	Friday, September 19, 2003
105	1179	MARIKUT	Active	HARVESTER	2530000	Sunday, September 23, 1990
106	1180	RENDI TRIA MANDA	Active	HARVESTER	2530000	Wednesday, December 18, 2002
107	1183	INAL	Active	HARVESTER	2530000	Sunday, July 01, 1990
108	1185	OTA SOZANOLO LASE	Active	HARVESTER	2530000	Monday, January 23, 1995
109	1187	ANDRI FIDAYAT	Active	HARVESTER	2530000	Sunday, May 07, 1989
110	1190	BATMAN SYAH	Active	HARVESTER	2530000	Saturday, June 10, 1989
111	1192	ADIT	Active	HARVESTER	2530000	Tuesday, December 18, 2001
112	1195	BAGJA SUMARLIN	Active	HARVESTER	2530000	Friday, July 25, 2003
113	1196	ANDIKA	Active	HARVESTER	2530000	Tuesday, March 14, 2000
114	2473	FAISAL EFENDI	Active	HARVESTER	2530000	Monday, November 25, 1996
115	2474	SALBEN HENDRI	Active	HARVESTER	2530000	Monday, September 15, 1997
116	2481	ANDHIKA LESA FRAHGUSYO	Active	HARVESTER	2530000	Thursday, April 21, 1994
117	2482	DEDI ANSORI	Active	HARVESTER	2530000	Friday, February 03, 1995
118	0373	ANAS	Active	HARVESTER	2530000	Tuesday, July 15, 1969
119	0443	KASIMAN	Active	HARVESTER	2530000	Tuesday, April 24, 1979
120	0576	SUKATNO	Active	HARVESTER	2530000	Tuesday, August 16, 1977

121	0617	MULYADI	Active	HARVESTER	2530000	Friday, December 29, 1978
122	0942	HARDI MULATIB	Active	HARVESTER	2530000	Sunday, August 30, 1992
123	0999	AZUWAR	Active	HARVESTER	2530000	Thursday, July 24, 1980
124	1019	RANGGA SAWUNG GALIH	Active	HARVESTER	2530000	Friday, June 12, 1998
125	1075	RUBEN	Active	HARVESTER	2530000	Wednesday, January 04, 1989
126	1110	SUPRIYADI	Active	HARVESTER	2530000	Tuesday, April 07, 1998
127	1111	ANDRIAN PRASETIO	Active	HARVESTER	2530000	Wednesday, March 22, 2000
128	1112	ANDRI IRAWAN	Active	HARVESTER	2530000	Thursday, October 14, 1993
129	1113	SUTARNO	Active	HARVESTER	2530000	Saturday, August 27, 1988
130	1115	ANDI KURNIAWAN	Active	HARVESTER	2530000	Monday, February 02, 1998
131	1116	SUHENDRI	Active	HARVESTER	2530000	Friday, December 25, 1992
132	1131	MUHAMMAD AMIRUL	Active	HARVESTER	2530000	Sunday, March 03, 2002
133	1133	MUNIR	Active	HARVESTER	2530000	Monday, March 12, 1990
134	1135	EKO PARIADI	Active	HARVESTER	2530000	Wednesday, April 17, 2002
135	1144	DANANG DWI LAKSONO	Active	HARVESTER	2530000	Friday, May 26, 1995
136	1148	GIRIL YAWAN	Active	HARVESTER	2530000	Thursday, January 02, 1992
137	1150	PIRDAUS	Active	HARVESTER	2530000	Saturday, July 03, 1993
138	1175	NOPI ZAR DWI	Active	HARVESTER	2530000	Friday, November 12, 1993

## Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN PERKEBUNAN DI PT. TANAH REKAH ESTATE (Studi Kasus : Desa Tanah Harapan, Kecamatan Kota Mukomuko, Kabupaten Mukomuko, Bengkulu)

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan studi akhir dari Program Studi Agribisnis, Fakultas Peranian, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, saya mohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi kuesioner ini. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis tingkat kepuasan kerja karyawan perkebunan di PT. Tanah Rekah Estate. Informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan dijamin kerahasiaannya. Kuesioner ini hanya digunakan untuk penelitian dan kepentingan akademik, jawaban yang diberikan tidak berpengaruh terhadap penilaian kinerja Bapak/Ibu/Sdr/i.

Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr/i, saya sampaikan terima kasih.

Nama : Reza Syahputra Siregar  
NIM : 1804300143  
Dosen Pembimbing : Khairunisa Rangkuti, SP., Msi

#### **PETUNJUK PENGISIAN:**

Berilah tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang tersedia di bawah ini.

#### **Bagian I Identitas Responden**

- |                        |                  |                  |
|------------------------|------------------|------------------|
| 1. Jenis Kelamin       | : a. Laki-laki   | b. Perempuan     |
| 2. Usia                | : a. 21 – 30     | c. 41 – 50       |
|                        | b. 31 – 40       | d. > 50          |
| 3. Pendidikan Terakhir | : a. SMA         | c. S1            |
|                        | b. D3            |                  |
| 4. Status Pernikahan   | : a. Menikah     | b. Belum Menikah |
| 5. Jabatan             | : .....          |                  |
| 6. Lama Bekerja        | : a. < 5 tahun   | c. 11 – 15 tahun |
|                        | b. 60 – 10 tahun | d. 16 – 20       |
| tahun                  |                  |                  |

7. Besar Penerimaan/Bulan : e. > 20 tahun  
 : a. Rp 1.000.000 – Rp 5.000.000  
 b. Rp 5.000.000 – Rp 10.000.000  
 c. > Rp 10.000.000
8. Jumlah Tanggungan : orang

### **Bagian II Kepuasan Kerja**

Pilihlah jawaban di bawah ini dengan memberikan silang (X) pada kotak yang telah disediakan. Jika SP : Sangat Puas, P : Puas, KP : Kurang Puas, TP : Tidak Puas, STP : Sangat Tidak Puas

No	Pertanyaan	Keterangan				
		SP	P	KP	TP	STP
1	Apakah Anda puas dengan gaji yang Anda terima saat ini?					
2	Apakah Anda puas terhadap penghargaan yang diberikan oleh Perusahaan atas prestasi yang Anda capai?					
3	Apakah Anda puas terhadap promosi jabatan yang Perusahaan Anda berikan?					
4	Apakah Anda puas dengan rekan kerja yang dapat mendorong kesuksesan Anda?					
5	Bagaimana komunikasi atasan terhadap Anda?					
6	Apakah Anda puas dengan bonus kerja-bonus kerja dan tunjangan yang diberikan oleh Perusahaan?					
7	Bagaimana fasilitas dan tunjangan Perusahaan yang diberikan oleh Perusahaan dalam menunjang kinerja Anda?					
8	Apakah Anda puas dengan kesempatan atau peluang yang Perusahaan berikan untuk peningkatan karir Anda?					
9	Apakah Anda puas dengan kebijakan/peraturan yang diberikan oleh Perusahaan?					
10	Apakah Anda puas dengan pekerjaan Anda saat ini?					
11	Bagaimana Perusahaan dan pelatihan yang diberikan oleh Perusahaan kepada Anda?					
12	Apakah Anda merasa puas dengan kebebasan yang Perusahaan berikan untuk mengerjakan pekerjaan dengan metodesendiri?					
13	Apakah Anda puas dengan prestasi yang Anda capai saat ini?					
14	Apakah Anda merasa puas dengan status karyawan Anda saat ini?					
15	Bagaimana pengawasan atasan terhadap Anda?					



**Lampiran 3. Hasil Skor Kuesioner**

<b>No</b>	<b>p1</b>	<b>p2</b>	<b>p3</b>	<b>p4</b>	<b>p5</b>	<b>p6</b>	<b>p7</b>	<b>p8</b>	<b>p9</b>	<b>p10</b>	<b>p11</b>	<b>p12</b>	<b>p13</b>	<b>p14</b>	<b>p15</b>	<b>Jumlah</b>
<b>1</b>	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	<b>49</b>
<b>2</b>	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	4	<b>48</b>
<b>3</b>	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	<b>51</b>
<b>4</b>	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	<b>52</b>
<b>5</b>	4	4	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	<b>48</b>
<b>6</b>	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	<b>54</b>
<b>7</b>	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	<b>52</b>
<b>8</b>	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	<b>53</b>
<b>9</b>	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	<b>52</b>
<b>10</b>	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	2	<b>52</b>
<b>11</b>	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	<b>50</b>
<b>12</b>	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	2	3	2	<b>49</b>
<b>13</b>	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	4	3	3	4	<b>52</b>
<b>14</b>	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	<b>51</b>
<b>15</b>	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	<b>55</b>
<b>16</b>	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	<b>50</b>
<b>17</b>	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	<b>55</b>
<b>18</b>	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	<b>52</b>
<b>19</b>	4	2	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	<b>50</b>
<b>20</b>	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	<b>51</b>
<b>21</b>	4	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	<b>49</b>
<b>22</b>	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	<b>52</b>

<b>23</b>	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	<b>48</b>
<b>24</b>	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	<b>47</b>
<b>25</b>	2	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	<b>48</b>
<b>26</b>	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	<b>51</b>
<b>27</b>	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	<b>49</b>
<b>28</b>	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	<b>52</b>
<b>29</b>	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	<b>47</b>
<b>30</b>	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	<b>53</b>
<b>31</b>	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	<b>52</b>
<b>32</b>	4	2	3	3	4	2	4	4	2	3	3	3	4	4	4	<b>49</b>
<b>33</b>	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	<b>50</b>
<b>34</b>	4	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	<b>50</b>
<b>35</b>	4	4	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	<b>50</b>
<b>36</b>	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	<b>50</b>
<b>37</b>	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	4	<b>48</b>
<b>38</b>	4	3	3	3	4	4	2	3	3	2	4	3	3	3	4	<b>48</b>
<b>39</b>	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	<b>51</b>
<b>40</b>	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	<b>51</b>
<b>41</b>	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	<b>47</b>
<b>42</b>	3	3	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	<b>52</b>
<b>43</b>	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	<b>53</b>
<b>44</b>	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	<b>51</b>
<b>45</b>	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	<b>49</b>
<b>46</b>	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	<b>51</b>
<b>47</b>	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	<b>54</b>

<b>48</b>	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	4	2	3	2	3	<b>46</b>
<b>49</b>	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	<b>51</b>
<b>50</b>	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	<b>49</b>
<b>51</b>	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	<b>51</b>
<b>52</b>	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	<b>49</b>
<b>53</b>	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	3	3	3	4	<b>51</b>
<b>54</b>	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	<b>50</b>
<b>55</b>	3	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	2	4	4	4	<b>52</b>
<b>56</b>	2	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	<b>48</b>
<b>57</b>	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	2	4	<b>53</b>
<b>58</b>	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	<b>51</b>
<b>59</b>	4	2	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	<b>48</b>
<b>60</b>	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	<b>54</b>
<b>61</b>	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	<b>49</b>
<b>62</b>	2	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	<b>48</b>
<b>63</b>	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	<b>48</b>
<b>64</b>	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	<b>51</b>
<b>65</b>	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	<b>51</b>
<b>66</b>	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	<b>48</b>
<b>67</b>	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	<b>51</b>
<b>68</b>	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	<b>52</b>
<b>69</b>	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	4	4	4	3	3	<b>49</b>
<b>70</b>	4	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	<b>48</b>
<b>71</b>	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	<b>52</b>
<b>72</b>	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	<b>53</b>

<b>73</b>	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	<b>52</b>
<b>74</b>	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	<b>52</b>
<b>75</b>	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	<b>52</b>
<b>76</b>	4	4	4	2	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	<b>54</b>
<b>77</b>	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	<b>50</b>
<b>78</b>	4	4	4	2	3	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	<b>52</b>
<b>79</b>	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	<b>51</b>
<b>80</b>	4	4	4	3	3	4	4	2	2	3	4	4	3	4	4	<b>50</b>
<b>81</b>	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	2	4	3	3	<b>52</b>
<b>82</b>	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	<b>52</b>
<b>83</b>	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	<b>49</b>
<b>84</b>	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	2	4	4	4	3	<b>53</b>
<b>85</b>	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	<b>52</b>
<b>86</b>	4	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	<b>52</b>
<b>87</b>	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	<b>49</b>
<b>88</b>	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	<b>53</b>
<b>89</b>	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	<b>52</b>
<b>90</b>	3	4	4	3	4	3	2	2	4	4	4	3	3	4	3	<b>51</b>
<b>91</b>	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	<b>51</b>
<b>92</b>	4	4	3	3	3	4	2	4	4	2	4	3	4	3	3	<b>50</b>
<b>93</b>	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	<b>51</b>
<b>94</b>	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	<b>51</b>
<b>95</b>	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	<b>52</b>
<b>96</b>	4	3	4	2	4	4	3	3	2	4	4	4	4	2	3	<b>52</b>
<b>97</b>	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	2	2	3	4	4	<b>50</b>

<b>98</b>	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	2	4	4	<b>50</b>
<b>99</b>	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	3	3	<b>50</b>
<b>100</b>	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	<b>51</b>
<b>101</b>	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	<b>52</b>
<b>102</b>	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	<b>52</b>
<b>103</b>	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	<b>52</b>
<b>104</b>	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	<b>52</b>
<b>105</b>	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	<b>52</b>
<b>106</b>	4	3	3	4	4	4	2	3	4	2	3	4	4	4	3	<b>53</b>
<b>107</b>	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	3	4	<b>51</b>
<b>108</b>	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	<b>51</b>
<b>109</b>	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	<b>54</b>
<b>110</b>	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	<b>53</b>
<b>111</b>	3	2	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	4	<b>52</b>
<b>112</b>	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	<b>50</b>
<b>113</b>	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	<b>51</b>
<b>114</b>	4	4	4	2	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	<b>53</b>
<b>115</b>	4	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	2	4	<b>51</b>
<b>116</b>	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	<b>54</b>
<b>117</b>	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	<b>51</b>
<b>118</b>	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	<b>50</b>
<b>119</b>	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	<b>53</b>
<b>120</b>	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	<b>52</b>
<b>121</b>	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	<b>53</b>
<b>122</b>	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	<b>49</b>

<b>123</b>	4	3	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	3	<b>52</b>
<b>124</b>	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	<b>53</b>
<b>125</b>	3	4	4	2	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	<b>49</b>
<b>126</b>	4	4	3	4	4	4	2	2	3	4	4	3	4	4	4	<b>53</b>
<b>127</b>	3	4	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	<b>51</b>
<b>128</b>	2	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	<b>50</b>
<b>129</b>	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	3	2	4	4	4	<b>51</b>
<b>130</b>	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	<b>49</b>
<b>131</b>	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	2	4	<b>51</b>
<b>132</b>	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	<b>52</b>
<b>133</b>	4	4	3	4	3	4	2	2	4	4	3	3	4	3	4	<b>51</b>
<b>134</b>	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	<b>51</b>
<b>135</b>	4	4	4	3	4	3	4	4	2	2	3	3	3	4	3	<b>50</b>
<b>136</b>	4	3	3	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	<b>52</b>
<b>137</b>	3	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	<b>51</b>
<b>138</b>	4	4	3	3	2	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	<b>49</b>
	466	458	475	462	467	469	472	461	468	466	475	444	486	482	478	7023

**Lampiran 4. Dokumentasi**







## Lampiran 5. Pembagian SKU

PERJANJIAN BERSAMA  
ANTARA MANAGEMENT PT.AGROMUKO  
DENGAN SERIKAT PEKERJA AGRO MANDIRI (SPAM)  
DI RANGKAYO BASA HOTEL, PADANG SUMATERA BARAT  
TANGGAL : 08 MARET 2023

Pada hari ini Rabu tanggal Delapan bulan Maret tahun dua ribu dua puluh tiga (08.03.2023), bertempat di Rangkayo Basa Hotel – Padang Sumatera Barat telah diadakan perundingan Bipartit antara Management PT.Agro Muko dengan Serikat Pekerja Agro Mandiri (SPAM) tentang besaran Upah per bulan bagi pekerja SKU Harian dan SKU Bulanan PT. Agro Muko untuk tahun 2023 dan telah tercapai kesepakatan sebagai berikut :

SKU	UPAH 2022 Rp	UPAH 2023 Rp
HARIAN	2,530,000,-	2,725,000,-
BULANAN (P1)	2,730,000,-	2,925,000,-

Catatan :

1. Kenaikan upah dan lembur berlaku surut dihitung 01 Januari 2023
2. Kenaikan bagi pekerja SKU Bulanan akan disesuaikan dengan skala Upah yang berlaku (susunan upah masing-masing grade terlampir)
3. Bagi pekerja SKU yang putus hubungan kerja sampai dengan tanggal 08 Maret 2023 berlaku Ketentuan Upah lama (2022), kecuali pekerja SKU yang sudah pensiun murni dan pensiun dini sesuai PKB dan telah disetujui oleh Perusahaan, mengacu pada perjanjian bersama ini
4. Pengurus SPAM akan mensosialisasikan kepada seluruh anggota agar dapat meningkatkan produktifitas dan mematuhi peraturan jam dinas yang ditetapkan

Demikian perjanjian bersama ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagai pedoman.



Lampiran kesepakatan upah SKU Bulanan per level sesuai table Grade 2023 :

Grade	Level	Jumlah
P	1	2,925,000
	2	2,934,000
	3	2,943,000
	4	2,952,000
	5	2,961,000
	6	2,970,000
Q	1	2,980,000
	2	2,990,000
	3	3,000,000
	4	3,010,000
	5	3,020,000
	6	3,030,000
R	1	3,041,000
	2	3,052,000
	3	3,063,000
	4	3,074,000
	5	3,085,000
	6	3,096,000
S	1	3,108,000
	2	3,120,000
	3	3,132,000
	4	3,144,000
	5	3,156,000
	6	3,168,000

Grade	Level	Jumlah
T	1	3,181,000
	2	3,194,000
	3	3,207,000
	4	3,220,000
	5	3,233,000
	6	3,246,000
U	1	3,260,000
	2	3,274,000
	3	3,288,000
	4	3,302,000
	5	3,316,000
	6	3,330,000
EL	1	3,380,000
	2	3,430,000
	3	3,480,000
	4	3,530,000
	5	3,580,000
	6	3,630,000

*Handwritten signature or mark in blue ink.*

*Handwritten mark in blue ink.*

**Lampiran 6. Fasilitas Perkebunan**









