

**ANALISIS KEPUASAN DAN KINERJA KARYAWAN
(Kasus Pada Afdeling III PT. Surya Bratasena Plantation
Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan
Provinsi Riau)**

OLEH:

NUR ROHMAN

164210441

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pertanian*



**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2022**

**ANALISIS KEPUASAN DAN KINERJA KARYAWAN
(Kasus Pada Afdeling III PT. Surya Bratasena Plantation
Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan
Provinsi Riau)**

SKRIPSI

NAMA : NUR ROHMAN

NPM : 164210441

JURUSAN : AGRIBISNIS

**KARYA ILMIAH INI TELAH DI PERTAHANKAN DALAM UJIAN
KOMPREHENSIF YANG DILAKSANAKAN PADA TANGGAL 23
DESEMBER 2021 DAN TELAH DISEMPURNAKAN SESUAI SARAN
YANG TELAH DISEPAKATI SERTA KARYA ILMIAH INI
MERUPAKAN SYARAT PENYELESAIAN STUDI PADA FAKULTAS
PERTANIAN UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

MENYETUJUI

Dosen Pembimbing

Dr. Ir. Marliati, M.Si

**Dekan Fakultas Pertanian
Universitas Islam Riau**


Dr. Ir. Hj. Siti Zahrah, MP

Ketua Program Studi Agribisnis

Sisca Vaulina, SP, MP

**KARYA ILMIAH INI TELAH DIPERTAHANKAN DALAM UJIAN
KOMPREHENSIF FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

TANGGAL 23 DESEMBER 2021

No	NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
1	Dr. Ir. Marliati, M.Si	Ketua	1. 
2	Ir. Hj. Septina Elida, M.Si	Anggota	2. 
3	Sri Ayu Kurniati, SP, M. Si	Anggota	3. 
4	Ilma Satriana Dewi, SP, M.Si	Notulen	4. 

ABSTRAK

NUR ROHMAN (164210441). Analisis Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Kasus Pada Afdeling III PT. Surya Bratasena Plantation Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau). Bimbingan Dr. Ir. Marliati, M.Si.

Kepuasan kerja merupakan perluasan refleksi perlakuan yang baik, bisa menciptakan perilaku-perilaku yang mampu mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan. Sikap-sikap positif dari setiap karyawan harus selalu diperhatikan oleh penyelia dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan. Kepuasan kerja seorang karyawan akan timbul apabila imbalan yang diterima sesuai dengan apa yang diharapkan. Terbentuknya kepuasan kerja yang tinggi dapat memacu peningkatan produktivitas kerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis: 1) Karakteristik karyawan PT. Surya Bratasena Plantation pada Afdeling III, 2) Kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Surya Bratasena Plantation Pada Afdeling III, 3) Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada Afdeling III Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode survey secara *random sampling* (acak sederhana) dan terdapat sebanyak 39 karyawan. Analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan analisis korelasi *Rank Spearman*, Gunanya adalah untuk mengukur tingkat keeratan variabel bebas yang berskala ordinal. Hasil penelitian menunjukkan: Karakteristik karyawan PT. Surya Bratasena Plantation Afdeling III menunjukkan umur karyawan rata-rata berumur produktif yaitu 34,46 tahun, tingkat pendidikan rata-rata 9,61 tahun setara (SMP), lama bekerja rata-rata 3,8 tahun, status pernikahan rata-rata menikah/kawin, dan jumlah tanggungan keluarga rata-rata 0 (belum ada tanggungan). Kepuasan kerja karyawan PT. Surya Bratasena Plantation Afdeling III berada pada kategori "sangat puas" dengan rata-rata keseluruhan 4,84 ("sangat puas"). kinerja karyawan PT. Surya Bratasena Plantation Afdeling III berada pada kategori "Sangat Baik" dengan rata-rata keseluruhan 4,80 ("sangat baik"). Hubungan kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Surya Bratasena Plantation Afdeling III berdasarkan analisis uji korelasi *Rank Spearman* menunjukkan: kepuasan kerja terhadap pekerjaan ini sendiri, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan kerja terhadap fasilitas, kepuasan kerja terhadap keamanan kerja memiliki keeratan hubungan sedang/positif dan signifikan pada taraf uji 1% sementara kepuasan kerja terhadap gaji dan kepuasan kerja terhadap penyelia memiliki keeratan hubungan kurang erat/positif dan signifikan pada taraf uji 5%. Total keseluruhan kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Surya Bratasena Plantation Afdeling III mempunyai keeratan hubungan sedang/positif dan signifikan pada taraf uji 1%.

Kata Kunci: Karakter Karyawan, Kepuasan Kerja, Kinerja

NUR ROHMAN (164210441). Analysis of Job Satisfaction and Employee Performance (Case In Afdeling III PT. Surya Bratasena Plantation, Pangkalan Kuras District, Pelalawan Regency, Riau Province). Dr. Ir. Marliati, M.Si.

job satisfaction is an extension of the reflection of good treatment, can create behaviors that can affect the company's functions. The positive attitudes of each employee must always be considered by the supervisor in order to achieve the expected goals. An employee's job satisfaction will arise if the rewards received are in accordance with what is expected. The formation of high job satisfaction can spur an increase in employee productivity. The purpose of this study to analyze: 1) Characteristics of employees of PT. Surya Bratasena Plantation at Afdeling III , 2) Job satisfaction and employee performance of PT. Surya Bratasena Plantation in Afdeling III, 3) The relationship between job satisfaction and employee performance in Afdeling III Pangkalan Kuras District, Pelalawan Regency, Riau Province. The sampling technique used a survey method by *random sampling* (simple random) and there were 39 employees. Analysis of the data used descriptive analysis and *Spearman Rank* correlation analysis , *the point is to measure the level of closeness of independent variables on an ordinal scale. The results showed: Characteristics of employees of PT. Surya Bratasena Plantation Afdeling III shows the average productive age of employees is 34.46 years, the average education level is 9.61 years equivalent (SMP), the average length of work is 3.8 years, the marital status is on average married/married, and the number of dependents family average 0 (no dependents yet). Job satisfaction of employees of PT. Surya Bratasena Plantation Afdeling III is in the "very satisfied" category with an overall average of 4.84 ("very satisfied"). employee performance of PT. Surya Bratasena Plantation Afdeling III is in the "Very Good" category with an overall average of 4.80 ("very good"). The relationship between job satisfaction and employee performance at PT. Surya Bratasena Plantation Afdeling III based on the *Spearman Rank* correlation test analysis showed: job satisfaction with the job itself, satisfaction with coworkers, job satisfaction with facilities, job satisfaction on job security had a moderate/positive and significant relationship at the 1% test level while satisfaction The relationship between work to salary and job satisfaction to supervisor has a less close/positive and significant relationship at the 5% test level. The total overall job satisfaction and employee performance of PT. Surya Bratasena Plantation Afdeling III had a moderate/positive and significant relationship at the 1% test level.*

Keywords: Employee Character, Job Satisfaction, Performance

Kata Persembahan

*“Assalamu’alaikum warahmatullahi
wabarakatuh”*

*Bacalah dengan menyebut nama
Tuhanmu*

*Allah tidak membenani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya
(QS. Al Baqarah: 286)*

*Maka Apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah
dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain.*

(QS. Al insyrah: 7)

*cukuplah Allah menjadi penolong kami dan Allah adalah sebaik-baik pelindung
(QS. Al Imran: 73)*

Alhamdulillahirabbil Alamin

Rasa Syukur berlimpah hanya kepada Allah..

Manjadda wajada..

kata sakti yang membuat aku bangkit

meskipun jalan yang ditempuh terjal dan sulit

tak menyurutkan semangatku walau sedikit

Aku percaya janji Allah pasti

walau sulit tetap kujalani

karena tidak ada yang berharga didunia ini

selain senyum bangga dibibir orang tua ku

saat ku persembahkan karya ini..

*Terima kasih kepada Ayahanda dan ibunda tetesan keringatmu, jerih payahmu,
do’amu selalu menyertai langkahku. Dukungan ayahanda dan ibunda adalah
kekuatan terdahsyat ananda dalam menyelesaikan karya ini.*

*Terima Kasih juga buat abang ku yang banyak membantu dalam menyelesaikan
pendidikan sehingga menghasilkan karya ini.*

*Ya allah tambahkan kepadaku ilmu pengetahuan, karena sesungguhnya
kebahagian, keselamatan dan ketentraman hati senantiasa berawal dari ilmu
pengetahuan.*

“ TIDAK AKAN BERHENTI SAMPAI HARI INI, YAKIN HARI ESOK AKAN LEBIH BAIK”

*“Wassalamu’alaikum warahmatullahi
wabarakatuh”*

BIOGRAFI PENULIS



Nama penulis Nur Rohman. Anak ke 2 dari 2 bersaudara. Lahir di Surya Indah tanggal 01 September 1997 dari pasangan Bapak Sukiman dan Almarhumah Ibu Bonah. Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar (SD) pada Tahun 2010 di Sekolah Dasar Negeri 013 Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan ke tingkat pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 3 Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau dan selesai pada Tahun 2013. Kemudian penulis melanjutkan pada tingkat pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 2 Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau dan selesai pada Tahun 2016. Tahun 2016 penulis melanjutkan pendidikan pada tingkat Perguruan Tinggi pada Program Agribisnis Strata Satu (S1) di Fakultas Pertanian Universitas Islam Riau. Pada tanggal 23 Desember 2021, penulis melakukan ujian komprehensif dan dinyatakan Lulus Ujian Komprehensif dan berhak mendapatkan gelar Sarjana Pertanian (SP) dengan judul skripsi **“Analisis Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Kasus Pada Afdeling III PT. Surya Bratasena Plantation Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau)”**.

Nur Rohman, SP

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena atas berkat Rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “Analisis Kepuasan kerja dan kinerja Karyawan PT. Surya Bratasena Plantation (Kasus Pada Afdeling III PT. Surya Bratasena Plantation Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau)”.

Dengan segala kerendah hati, penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung dalam penyusunan Skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Siti Zahrah, MP selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Islam Riau dan Ibu Sisca Vaulina, SP, MP selaku Ketua Program Studi Agribisnis Universitas Islam Riau.
2. Ibu Dr. Ir. Marliati, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, sumbangan pikiran serta arahan kepada Penulis dalam memperbaiki dan menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak dan Ibu Dosen dan Staf Tata Usaha atas bimbingan dan pelayanan selama menimba ilmu di Jurusan Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Islam Riau.
4. Kedua orang tua yang sangat kusayangi, Bapak (Sukiman) dan Almarhumah Mama (Bonah) yang telah memberi doa, semangat, motivasi, dukungan moril serta materil selama ini sehingga Penulis dapat meraih gelar sarjana. gelar sarjana ini saya berikan untuk almarhumah mama semoga mama melihat dan bahagia di surga Nya Allah, Amin.

5. Bapak Hendri selaku Asisten Afdeling III PT. Surya Bratasena Plantation, yang telah banyak membantu dalam penelitian, sehingga karya ilmiah ini dapat selesai sesuai dengan yang diharapkan.

6. Sahabatku, Rofik Baharsah, Solihin, S.Pd, yang selalu memberikan doa serta semangat kepada Penulis, terima kasih sahabat.

7. semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung yang membantu penulis dalam menyusun Skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu

Penulis telah berupaya menyusun skripsi ini dengan sebaik mungkin, namun sekiranya masih terdapat kekurangan penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini. Atas bantuan semua pihak, penulis mengucapkan terima kasih.

Pekanbaru, November 2021

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	9
1.3. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Manfaat Penelitian.....	10
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	11
II. TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1. Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam.....	12
2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.3. Karyawan.....	15
2.3.1. Pengertian Karyawan.....	15
2.3.2. Teori Karyawan.....	15
2.3.3. Karakteristik Karyawan.....	17
2.4. Kepuasan Kerja.....	19
2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	20
2.4.2. Teori Kepuasan kerja.....	23
2.4.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan kerja.....	26

2.4.4. Indikator Kepuasan Kerja	28
2.5. Kinerja.....	32
2.5.1. Kinerja Dalam Perspektif Islam	32
2.5.2. Pengertian Kinerja.....	33
2.5.3. Penilaian Kinerja.....	35
2.5.4. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	37
2.5.5. Indikator Kinerja Kerja.....	38
2.6. Hubungan Kepuasan kerja Dan Kinerja Karyawan.....	39
2.7. Skala Likert.....	41
2.8. Analisis Korelasi Rank Spearman	41
2.9. Penelitian Terdahulu	42
2.10. Kerangka Berpikir.....	48
2.11. Hipotesis	51
III. METODE PENELITIAN	52
3.1. Metode, Tempat Dan Waktu Penelitian.....	51
3.2. Teknik Pengambilan Sampel	52
3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	53
3.4. Konsep Operasional.....	54
3.5. Analisis Data.....	57
3.5.1. Karakteristik Karyawan	57
3.5.2. Tingkat Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	54
3.5.3. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Surya Bratasena Plantation	63
IV. GAMBARAN UMUM DAERAH PENELITIAN	65
4.1. Kabupaten Pelalawan.....	65

4.1.1. Letak Geografis Kabupaten Pelalawan	65
4.2. Keadaan Penduduk.....	66
4.2.1. Penduduk Berdasarkan Pertumbuhan	66
4.2.2. Penduduk berdasarkan jenis kelamin.....	67
4.3. Keadaan Sosial.....	68
4.3.1. Pendidikan.....	68
4.3.2. Kesehatan.....	68
4.3.3. Perekonomian	70
4.4. Profil PT. Surya Bratasena Plantation	71
4.4.1. Visi Perusahaan.....	73
4.4.2. Misi Perusahaan.....	73
4.5. Letak Geografis dan Topografi	73
4.5.1. Letak Geografis PT. Surya Bratasena Plantation.....	73
4.5.2. Keadaan Iklim dan Topografi	74
4.6. Struktur Organisasi	74
4.7. Aktivitas PT. Surya Bratasena Plantation	80
4.8. Profil Afdeling III	86
4.8.1. Aktivitas Afdeling III	87
4.8.2. Struktur Organisasi Afdeling III	88
V. HASIL DAN PEMBAHASAN	91
5.1. Karakteristik Karyawan	91
5.1.1. Umur	92
5.1.2. Jenis Kelamin.....	92
5.1.3. Status Pernikahan.....	93

5.1.4. Tingkat Pendidikan	94
5.1.5. Lama Bekerja	95
5.1.6. Tanggungan Keluarga	95
5.2. Tingkat Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	97
5.2.1. Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan	97
5.2.1.1. Kepuasan Terhadap Gaji	98
5.2.1.2. Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri	99
5.2.1.3. Kepuasan Terhadap Penyelia	101
5.2.1.4. Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	102
5.2.1.5. Kepuasan Terhadap Fasilitas	104
5.2.1.6. Kepuasan Terhadap Keamanan Kerja	106
5.2.2. Tingkat kinerja Karyawan	108
5.2.2.1. Kuantitas Hasil Kerja	109
5.2.2.2. Kualitas Hasil Kerja	110
5.2.2.3. Ketepatan Waktu	111
5.2.2.4. Kehadiran	113
5.3. Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	114
5.3.1. Hubungan kepuasan kerja terhadap gaji dan kinerja....	115
5.3.2. Hubungan kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri dan kinerja	115
5.3.3. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Penyelia dan Kinerja	116
5.3.4. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Rekan Kerja dan Kinerja	117
5.3.5. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Fasilitas dan Kinerja	117

5.3.6. Hubungan Kepuasan Terhadap Keamanan Kerja dan Kinerja	118
VI. KESIMPULAN	119
6.1. Kesimpulan.....	119
6.2. Saran	121
DAFTAR PUSTAKA	123
LAMPIRAN.....	128



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Rencana dan Realisasai produksi Afdeling III PT. Surya Bratasena plantation	6
2. Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Surya Bratasena Plantation Afdeling III.....	7
3. Perbandingan Teori Kepuasan Maslow dan Teori Herzberg	25
4. Jumlah Karyawan Yang Bekerja Di Afdeling III PT. Surya Bratasena Plantation.....	53
5. Variabel dan Indikator Tingkat Kepuasan Kerja.....	58
6. Variabel dan Indikator Kinerja.....	59
7. Bobot Nilai Jawaban Sampel Untuk Tingkat kepuasan Kerja Karyawan	60
8. Bobot Nilai Jawaban Sampel Untuk Tingkat kinerja Karyawan ..	60
9. Skor Untuk Tingkat Kepuasan kerja Karyawan 1 indikator	61
10. Skor Untuk Tingkat Kinerja Karyawan 1 indikator	61
11. Skor Untuk Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan.....	61
12. Skor Untuk Tingkat Kinerja Karyawan.....	61
13. Range Skor Untuk Mengukur Keseluruhan Kepuasan Karyawan	62
14. Range Skor Untuk Mengukur Keseluruhan Kinerja Karyawan....	62
15. Tabel Nilai-Nilai r (rho) Korelasi <i>Spearman Rank</i>	62
16. Pedoman untuk memberikan Intrepentasi Koefisien Korelasi.....	64
17. Luas Daerah dan Jumlah Pulau Menurut Kecamatan Di Kabupaten Pelalawan Tahun 2019.....	66
18. Penduduk, Laju Pertumbuhan Penduduk Per Tahhun, Distribusi Persentase Penduduk, Kepadatan Penduduk, Kabupaten Pelalawan	67
19. Penduduk Menurut Jenis Kelamin Di Kabupaten Pelalawan 2011-2019.....	68

20. Jumlah Sekolah di Bawah Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan di Kabupaten Pelalawan, 2018/2019 dan 2019/2020.....	69
21. Jumlah Desa atau Kelurahan Yang Memiliki Sarana Kesehatan Menurut Kecamatan di Kabupaten Pelalawan 2019	70
22. Jumlah Sarana Perekonomian Kecamatan Pangkalan Kuras 2017	71
23. Karakteristik Karyawan PT. Surya Bratasena Plantation Afdeling III.....	91
24. Keseluruhan Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surya Bratasena Plantation Afdeling II.....	97
25. Kepuasan terhadap Gaji	98
26. Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri	100
27. Kepuasan Terhadap Penyelia	101
28. Kepuasan Terhadap Rekan Kerja.....	103
29. Kepuasan Terhadap Fasilitas.....	105
30. Kepuasan Terhadap Keamanan Kerja.....	107
31. Kinerja Karyawan PT. Surya Bratasena Plantation Afdeling III ..	108
32. Kuantitas Hasil Kerja Karyawan PT. Surya Bratasena Plantation Afdeling III.....	109
33. Kualitas Hasil Kerja Karyawan PT. Surya Bratasena Plantation Afdeling III.....	110
34. Ketepatan Waktu Karyawan PT. Surya Bratasena Plantation Afdeling III.....	112
35. Kehadiran Karyawan PT. Surya Bratasena Plantation Afdeling III	113
36. Korelasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Surya Bratasena Plantation Afdeling III Tahun 2021	114

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.....	40
2. Pola Hubungan Antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	41
3. Kerangka Berpikir	50
4. Struktur Organisasi PT. Surya Bratasena Plantation.....	75
5. Kantor Afdeling III PT. Surya Bratasena Plantation.....	87
6. Peta Lahan Afdeling III.....	87
7. Struktur Organisasi Afdeling III	88
8. Karyawan Perawatan Tanaman (Semprot).....	111
9. Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu.....	112

LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Karakteristik Karyawan.....	128
2. Pengukuran Indikator Kepuasan Kerja Karyawan	130
3. Pengukuran Indikator Kinerja Karyawan.....	136
4. Output Korelasi Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	140
5. Struktur Organisasi Afdeling III PT. Surya Bratasena Plantation	142
6. Dokumentasi Karyawan PT. Surya Bratasena Plantation	143



I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara agraris dimana sektor pertanian merupakan salah satu sektor yang memiliki peran penting dalam perekonomian Indonesia. Sektor pertanian secara nasional telah bertahan dalam menghadapi krisis ekonomi yang dampaknya masih dapat dirasakan hingga saat ini. Adapun dari sektor pertanian terdiri dari beberapa subsektor yaitu tanaman pangan, hortikultura, perkebunan, dan peternakan. Pada sektor perkebunan terdiri dari perkebunan teh, karet, coklat, kelapa sawit dan lain-lain.

Perkebunan adalah segala kegiatan yang mengusahakan tanaman tertentu pada tanah atau media tumbuh lainnya dalam ekosistem yang sesuai, mengolah dan memasarkan barang dan jasa dengan bantuan ilmu pengetahuan, teknologi, permodalan serta manajemen untuk mewujudkan dan mencapai kesejahteraan bagi pelaku usaha perkebunan dan masyarakat.

Pelalawan adalah salah satu kabupaten di provinsi Riau, Indonesia, dengan ibukota Pangkalan Kerinci. Kabupaten ini merupakan hasil pemekaran dari Kabupaten Kampar. Sektor industri saat ini merupakan sektor utama dalam perekonomian Di Kabupaten Pelalawan. Di daerah Kabupaten Pelalawan terdapat beberapa perusahaan perkebunan besar yang dominan dimiliki oleh pengusaha-pengusaha besar, yang bukan berasal dari Riau dan salah satunya adalah perusahaan perkebunan kelapa sawit PT. Surya Bratasena Plantation Kebun Sei Nilo-Sei Manau.

Perkebunan kelapa sawit adalah segala kegiatan yang mengusahakan tanaman kelapa sawit pada tanah atau media tumbuh dalam ekosistem yang sesuai, mengolah dan memasarkan barang dan jasa dengan bantuan ilmu pengetahuan, teknologi, permodalan serta manajemen untuk mewujudkan kesejahteraan bagi para pelaku usaha ataupun perusahaan perkebunan dan karyawan untuk menghasilkan minyak kelapa sawit.

PT. Surya Bratasena Plantation Kebun Sei Nilo-Sei Manau merupakan perusahaan perkebunan komoditas kelapa sawit yang terletak di Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau yang berdiri sejak tahun 1988. Berdirinya perusahaan ini karena salah satu upaya pemerintah untuk membangun usaha perkebunan dengan pola perkebunan inti rakyat (PIR) Trans. PT. Surya Bratasena Plantation Sei Nilo-Sei Manau memiliki luas lahan 16.000 ha yang terdiri dari 10.000 perkebunan inti dan 6.000 Ha perkebunan plasma.

PT. Surya Bratasena Plantation memiliki 8 Afdeling. Afdeling adalah satuan terkecil dari sebuah organisasi besar perusahaan kelapa sawit. Afdeling dapat disebut juga dengan divisi yang merupakan satuan ujung tombak dalam pengelolaan perusahaan perkebunan. pimpinan dalam Afdeling disebut sebagai kepala Afdeling, atau dapat disebut dengan Asisten Afdeling. Afdeling III memiliki luas lahan 1.106,5 yang terbagi 1.074,25 ha Tanaman Menghasilkan (TM) dan 31,8 ha Tanaman Belum Menghasilkan (TBM) dimana perusahaan ini memiliki badan usaha dengan produk CPO yang menghasilkan minyak kasar (minyak makan) dari nabati dan hewani dalam pengelolaannya perusahaan ini memiliki beberapa hektar kebun sendiri dan juga menerima dari petani plasma yang menjual TBS nya ke perusahaan tersebut.

Suatu perusahaan dalam melakukan aktifitasnya memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai suatu keberhasilan. Sumber daya manusia juga merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang harus dipelihara dan dikembangkan. Karyawan harus mendapat perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin supaya sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka dari itu perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Prujit, 2003).

Dalam pengelolaan sumber daya manusia diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya manusia secara efisien, sistematis, dan terencana. Salah satu hal yang harus diperhatikan manajer sumber daya manusia yaitu mengenai kepuasan kerja karyawan sehingga dengan kepuasan kerja tersebut karyawan diharapkan bekerja dengan baik dan mampu berkontribusi terhadap perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan sehingga membawa kesejahteraan dan keuntungan bersama.

Karyawan sebagai sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan menempati posisi strategis dalam sebuah perusahaan diantara sumber daya lainnya, sehingga untuk dapat menghasilkan *output* yang sesuai dengan harapan perusahaan, sudah seharusnya sumber daya manusia dikelola dan dimanfaatkan dengan sebaik-sebaiknya. Seringkali terjadi masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang begitu meningkat, khususnya berhubungan dengan

supply tenaga kerja yang terampil memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi, dan mampu menghadapi informasi yang tidak jelas atau pengacauan yang terjadi.

Pemberdayaan dan pengelolaan karyawan melalui kondisi lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi yang baik, imbalan kerja yang sesuai serta sikap dan perilaku atasan yang akan memunculkan kepuasan bekerja bagi karyawan. Sehingga dapat menumbuhkan sikap loyal terhadap perusahaan dan pada akhirnya akan berdampak kepada kualitas layanan yang akan diberikan oleh karyawan (Puspitawati, 2014).

Kepuasan kerja merupakan perluasan refleksi perlakuan yang baik, bisa menciptakan perilaku-perilaku yang mampu mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan. Sikap-sikap positif dari setiap karyawan harus selalu diperhatikan oleh penyelia dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan. Kepuasan kerja seorang karyawan akan timbul apabila imbalan yang diterima sesuai dengan apa yang diharapkan. Terbentuknya kepuasan kerja yang tinggi dapat memacu peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat kompleks karena kepuasan terjadi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan ke dalam tiga bagian, yaitu karakteristik individu, variabel situasional, dan karakteristik pekerjaan. variabel-variabel yang bersifat situasional meliputi perbandingan terhadap situasi sosial yang ada, kelompok acuan, pengaruh dari pengalaman kerja sebelumnya. karakteristik pekerjaan meliputi imbalan yang diterima, pengawasan yang dilakukan oleh atasan, pekerjaan itu sendiri, hubungan antara rekan kerja, keamanan kerja, kesempatan untuk memperoleh perubahan status. karakteristik individu meliputi kebutuhan individu,

nilai-nilai yang dianut individu, dan ciri-ciri kepribadian atau faktor demografik, yaitu usia, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan dan masa kerja (Sule, 2002)

Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh kinerja karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Bass et al, 2003).

Berdasarkan Survey tahun 2019 para Karyawan di Afdeling III PT. Surya Bratsena plantation masih belum puas dengan apa yang diterima dari perusahaan, ini merupakan hal yang akan berdampak buruk pada perusahaan, karena apabila kepuasan karyawan belum terpenuhi maka akan berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan sehingga produktivitas akan jauh dari yang diharapkan.

Kepuasan kerja, Kinerja Karyawan dan Produktivitas merupakan suatu hal yang saling berkaitan karena jika suatu perusahaan menginginkan produksi yang sesuai dengan target yang diharapkan maka perusahaan tersebut harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan nya apabila karyawan merasa puas dengan yang diberikan perusahaan maka akan berdampak pada kinerja karyawan, kinerja karyawan yang baik akan mempengaruhi terhadap produksi sehingga nantinya produksi yang dihasilkan akan tercapai dengan rencana yang diharapkan oleh perusahaan namun sebaliknya jika karyawan belum merasa puas maka akan berdampak buruk pada kinerja karyawan sehingga kinerja yang tidak baik akan

berpengaruh pada produksi dan rencana dengan realisasi tidak sesuai sehingga akan mengalami penurunan produksi. adapun rencana dan realisasi produksi PT. Surya Bratasena Plantation Afdeling III dapat dilihat pada Tabel 1. sebagai berikut:

Tabel 1. Rencana dan Realisasi Produksi PT. Surya Bratasena Plantation Afdeling III

No	Tahun	Rencana Produksi/ Tahun (Ton)	Realisasi Produksi/ Tahun (Ton)	Persentase(%)
1	2015	55.000	46.808	85,09
2	2016	49.000	39.207	80,01
3	2017	54.398	45.197	83,08
4	2018	63.905	48.709	76,22
5	2019	76.687	55.071	71,81

Sumber: PT. Surya Bratasena Plantation, 2020

Berdasarkan Tabel 1 bahwa setiap tahunnya terjadi penurunan produksi dan puncak penurunan terjadi dari tahun 2015-2019, realisasinya paling rendah terjadi ditahun 2019 yaitu sebesar 71,81% sementara itu perusahaan belum mampu memenuhi target produksinya. melihat kondisi seperti ini perusahaan perlu melakukan pembenahan sehingga dapat tercapainya target yang diinginkan dengan salah satunya meningkatkan kinerja karyawan, kinerja karyawan akan meningkat apabila para karyawan sudah puas dengan yang diberikan perusahaan.

Rendahnya produktivitas kerja tersebut dapat dilihat pada tingkat absensi karyawan. semakin tinggi tingkat ketidakhadiran maka jelas tergambar bahwa karyawan merasakan kurang puas atau tidak nyaman dalam bekerja hal inilah yang berdampak buruk bagi tercapainya target yang diinginkan perusahaan. berikut ini Tabel tingkat kehadiran karyawan PT. Surya Bratasena Plantation Afdeling III dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Surya Bratasena Plantation Afdeling III

Tahun	Jumlah Karyawan Afdeling III	Efektif Kerja (Hari)	Keterangan			
			Sakit	%	Alpha	%
2015	58	231	7	12,0	24	41,3
2016	55	231	10	18,1	25	45,4
2017	56	231	9	16,0	31	55,3
2018	57	231	8	14,0	26	40,7
2019	54	231	11	20,0	19	35,1

Sumber: PT. Surya Bratasena Plantation, 2020

Berdasarkan Tabel 2 bahwa absensi karyawan mengalami peningkatan pada setiap tahunnya. Tinggi absensi pada tahun 2017 yaitu dengan persentase 55,3% pada tahun berikutnya mengalami penurunan tetapi tentunya masih tinggi tingkat absensi karyawan, penyebab absensi karyawan adalah karyawan yang memiliki perbedaan tempat tinggal dan tempat kerja yang jarak nya jauh dan karyawan bosan melakukan pekerjaan hal yang sama sehingga membuat karyawan tidak hadir kerja secara alpa atau absen.. Perusahaan tentunya mempunyai tindakan bagi karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan. bagi karyawan yang tidak hadir kerja atau mangkir kerja perusahaan akan mengeluarkan surat teguran dan jika karyawan melakukan hal yang sama sampai 3 kali maka akan diberi surat peringatan dan akan dikeluarkan dari perusahaan akan berdampak buruk pada produktivitas perusahaan yang seharusnya bisa mencapai target tetapi tidak sesuai dengan rencana yang diharapkan. Pokok permasalahan dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Surya Bratasena Plantation khususnya di Afdeling III.

Berdasarkan survey di tahun 2019 karyawan PT. Surya Bratasena Plantation khususnya di Afdeling III masih ada karyawan yang belum puas dari apa yang diterima perusahaan selama bekerja, adapun berbagai faktor-faktor seperti:

ketidakpuasan pada gaji yang diterima dengan pekerjaan yang diberikan, ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu sendiri yang tidak sesuai dengan kemampuan, ketidakpuasan terhadap penyelia pada bawahannya, ketidakpuasan pada rekan kerja yang sulit untuk bekerja sama menyelesaikan pekerjaan sesuai target, ketidakpuasan karena kurangnya fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, ketidakpuasan terhadap keamanan kerja di lapangan.

Tingkat kepuasan yang rendah pada karyawan akan berpengaruh pada kinerja karyawan, kinerja yang rendah akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. kinerja yang rendah akan berdampak pada: kuantitas hasil kerja yang tidak baik, kualitas hasil kerja yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, ketidaktepatan waktu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, serta tingkat kehadiran karyawan yang rendah untuk bekerja dalam setiap harinya. Menyadari pentingnya kepuasan kerja karyawan dalam mendukung tingginya produktivitas perusahaan, PT. Surya Bratasena Plantation Sei Nilo-Sei Manau ini memiliki target untuk lebih memperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusianya sehingga para karyawan tersebut merasa puas dengan apa yang diberikan oleh perusahaan dan diharapkan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja dan mampu meningkatkan kinerja kerjanya bagi PT. Surya Bratasena Plantation Sei Nilo–Sei Manau.

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Kasus Pada Afdeling III PT. Surya Bratasena Plantation Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau)”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, perumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana karakteristik karyawan PT. Surya Bratasena Plantation Pada Afdeling III Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja dan kinerja kerja karyawan PT. Surya Bratasena Plantation Kasus Afdeling III Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau?
3. Bagaimana hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan PT. Surya Bratasena Plantation Pada Afdeling III Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau?

1.3. Tujuan

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, penelitian ini bertujuan menganalisis:

1. Karakteristik karyawan PT. Surya Bratasena Plantation Pada Afdeling III Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau.
2. Kepuasan Kerja dan kinerja karyawan PT. Surya Bratasena Plantation pada Afdeling III Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau.
3. Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan Pada Afdeling III Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan, sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pimpinan khususnya dalam upaya meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.
2. Bagi karyawan, Memberikan penjelasan dan masukan kepada PT. Surya Bratasena Plantation Pada Afdeling III mengenai tingkat kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
3. Bagi pemerintah, untuk pengembangan kebijakan seperti: upah dan lain-lain.
4. Bagi peneliti lain, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan tambahan acuan dalam penelitian selanjutnya.



1.5. Ruang Lingkup Penelitian

PT. Surya Bratasena Plantation merupakan perusahaan perkebunan kelapa sawit yang berdiri sejak tahun 1988 dengan luas lahan 16.000 Ha. PT. Surya Bratasena Plantation memiliki 8 Afdeling. Afdeling adalah bagian divisi atau blok-blok yang menjadi tombak dalam pengelolaan perusahaan perkebunan. salah satu yang menjadi perhatian untuk dilakukan penelitian adalah Afdeling III, dimana para karyawannya masih banyak yang merasa belum puas dengan apa yang diberikan oleh perusahaan sehingga dengan ketidakpuasannya para karyawan akan mempengaruhi kinerjanya karena antara kepuasan dan kinerja saling berkaitan dan saling mempengaruhi.

Dalam penelitian ini, peneliti akan membatasi ruang lingkup penelitian dengan wilayah kerja, responden dan aspek yang diteliti. Responden adalah Karyawan yang bekerja dibagian seperti: karyawan perawatan tanaman, karyawan pengendalian hama dan penyakit, serta karyawan pemanenan Batasan wilayah Pada Afdeling III. Sedangkan batasan aspek yang diteliti karakteristik karyawan, kepuasan kerja yang meliputi: kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap penyelia, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap fasilitas, kepuasan terhadap keamanan kerja. aspek kinerja meliputi: kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, kehadiran karyawan PT. Surya Bratasena Plantation pada Afdeling III Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau tersebut .

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam

Konsep kerja dalam islam berasal dari bahasa arab *'amala dan kasb* yang bermaksud kerja atau usaha yang dilakukan oleh manusia. Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah Subhanallahu Wa Ta'ala. Oleh sebab itu, islam mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara positif (halal, baik, barokah, dan tidak berbuat curang/dholim) sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan).

Dalam Al-Quran terdapat banyak sekali ayat yang menyuruh manusia bekerja karena bekerja merupakan sumber rejeki untuk menanggung diri sendiri, keluarga dan bisa membantu orang lain. Kepuasan kerja dalam pandangan islam telah disinggung dalam ayat-ayat Al-qur'an. Seperti dalam surat At- Taubah ayat 105, yaitu:

وَقُلْ عَمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Dan katakanlah": "bekerjalah kamu maka Allah dan Rasul Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan mu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya-Nya kepada kamu yang telah kamu kerjakan. (Q.S. At- Taubah: 105)

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada Q.S. At-Taubah ayat 105 tentang segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada

Allah semata-mata, oleh karenanya segala aktifitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam islam.

Terwujudnya kepuasan kerja pada diri karyawan sangat berkaitan erat dengan bagaimana cara manajer perusahaan memperlakukan dengan adil terhadap karyawannya. Sebagaimana dijelaskan dalam surat Al- Maidah ayat 8 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَانُ قَوْمٍ عَلَىٰ الْآ
تَعْدِلُوا ۗ وَعَدِلُوا ۗ هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Jadilah kamu sebagai penegak keadilan karena Allah, (ketika) menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah. Karena (adil) itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah Maha teliti terhadap apa yang kamu kerjakan.” (Q.S. Al- Maidah: 8)

Pada surat Al-Maidah ayat 8 menjelaskan kaitan dengan motivasi berproduksi yang mana hasil pekerjaan kita akan memberikan keuntungan secara financial yang membuat kita merasa puas, karena ada timbal balik atau kompensasi dari jerih payah kita.

Jadi kesimpulan dari ayat-ayat tersebut bahwa apa yang dilakukan manusia pasti ada imbalan setimpal atas apa yang dikerjakannya baik itu perbuatan yang buruk maupun perbuatan yang baik. Kualitas pekerjaan yang prima akibat ketekunan, kecermatan, akan membuat kita merasakan kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan kita bisa bermanfaat bagi orang lain, dan kita mampu bekerja secara optimal hal ini juga akan membuat kita merasa puas dengan pekerjaan kita.

2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan aset utama perusahaan yaitu sebagai perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan perlu dilakukan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan sehingga dapat berkembang secara produktif. Pengelolaan secara profesional diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang dimulai oleh pimpinan atas suatu organisasi yang tujuannya adalah untuk menciptakan daya saing bagi organisasi tersebut. Daya saing ini diwujudkan dengan pemanfaatan yang sebaik-baiknya dari sumber-sumber yang dimiliki organisasi tersebut, terutama sumber daya manusianya (Hasibuan, 2009).

Pengelolaan sumber daya manusia tersebut merupakan suatu pekerjaan yang tidak mudah, karena manusia memiliki pikiran, perasaan, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi perusahaan. Untuk itu, dalam pengelolaan sumber daya manusia diperlukan serangkaian upaya dan kegiatan dasar dalam suatu konsep yang dikenal dengan konsep manajemen sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusia lah yang paling penting dan sangat menentukan bagi organisasi dalam perusahaan. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi dalam mencapai tujuannya (Gomes, 1995).

2.3. Karyawan

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalani setiap aktivitas yang ada dalam organisasi perusahaan. Secara umum pengertian karyawan adalah mereka yang bekerja di suatu perusahaan atau lembaga untuk mengerjakan tugas operasional dan mengharapkan balas jasa berupa komisi (uang). Kesimpulannya definisi dari karyawan adalah orang yang bekerja untuk orang lain atau untuk perusahaan dengan tujuan tertentu untuk mendapatkan bayaran.

2.3.1. Pengertian karyawan

Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa mesin canggih, perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan, perusahaan tidak dapat berjalan sama sekali. Jika diartikan secara sederhana, karyawan dapat diartikan sebagai setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya.

Karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya yang telah ditentukan terlebih dahulu (Hasibuan, 2002).

2.3.2. Teori Karyawan

Pengertian karyawan adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan dan dia bekerja untuk digaji. Berhubungan dengan karyawan pasti takkan lepas dari kinerja

karyawan maka dan setiap perusahaan akan selalu melakukan penilaian kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

1. Penilaian Kinerja Karyawan

Yang dimaksud dengan sistem penilaian kinerja ialah proses yang mengukur kinerja karyawan.

2. Manfaat penilaian kinerja karyawan

Bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutment, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses dari manajemen sumber daya manusia secara efektif. Penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir.

3. Tujuan evaluasi seorang manajer menilai kinerja dari masa lalu seorang

Karyawan dengan menggunakan rating deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi. Tujuan pengembangan seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang Sedangkan tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja karyawan adalah: sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan.

2.3.3. Karakteristik Karyawan

Karakteristik setiap karyawan memiliki perbedaan setiap masing-masing individu dengan individu lainnya. Individu membawa ke dalam tatanan organisasi kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya. Ini semuanya adalah karakteristik yang dipunyai individu, dan karakteristik ini akan dibawa olehnya mana kala memasuki sesuatu lingkungan baru, yakni organisasi atau yang lainnya.

Ribban (2008) karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan di masa kerja dalam organisasi (Ribban, 2008).

a. Umur

Kamus umum besar bahasa Indonesia (2000) mendefinisikan bahwa umur adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Semakin tua umur pegawai maka tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasasn sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka terhadap organisasi (Robbins, 2006).

b. Jenis Kelamin

Sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompotitif, motivasi, dan kemampuan belajar. Namun perbedaan jenis kelamin hanya kelihatan dari kekuatan fisik yang dimiliki (Robbins, 2006).

c. Status Pernikahan

Status pernikahan adalah status yang dimiliki seseorang sebagai penduduk negara yang digolongkan berdasarkan ikatan pernikahan. Status pernikahan yang diakui oleh pemerintah Indonesia terbagi menjadi empat golongan yakni:

- a. belum kawin: yakni status yang dimiliki oleh mereka yang belum pernah terikat pernikahan
- b. kawin: dalam kompleks kependudukan negara Indonesia, status kawin diartikan sebagai status yang diberikan kepada mereka yang terikat dengan pernikahan baik yang tinggal bersama maupun berpisah dianggap sah secara hukum adat, hukum negara dan hukum agama, maupun mereka yang tinggal bersama dan oleh masyarakat sekelilingnya dianggap sebagai suami istri.
- c. Cerai hidup: merupakan bagian dari mereka yang telah menikah dan berpisah dengan suami atau istri dan disahkan secara hukum negara, agama, dan hukum adat yang mana dari perpisahan tersebut belum terjadi pernikahan lagi.
- d. Cerai mati: yakni pasangan yang telah menikah dan berpisah karena suami atau istri meninggal dunia dan belum kawin lagi.

d. Pendidikan

Setiap manusia memiliki jenjang tingkatan pendidikan masing-masing sesuai dengan yang pernah ditempuhnya. Berdasarkan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh seseorang maka orang tersebut dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik dan berkualitas, maka semakin tinggi pendidikan yang dimiliki karyawan maka semakin baik hasil kerja yang diterima (Robbins, 2006).

e. Lama bekerja

Menurut kamus Bahasa Indonesia (2002) mendefinisikan lama bekerja adalah sebagai suatu waktu kegiatan proses yang dialami oleh seorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Ketika lama bekerja yang dimiliki maka semakin tinggi tingkat keterampilan yang telah dimiliki sehingga memiliki pengetahuan dan pengalaman yang lebih.

f. Jumlah Tanggungan Keluarga

Menurut Hasyim (2006), jumlah tanggungan keluarga adalah salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam menentukan pendapatan dalam memenuhi kebutuhannya. Banyaknya jumlah tanggungan keluarga akan mendorong seseorang untuk melakukan banyak aktivitas terutama dalam mencari dan merambah pendapatannya keluarganya. Semakin banyak anggota keluarga akan semakin besar pula beban hidup yang akan ditanggung atau harus dipenuhi. Jumlah anggota keluarga akan mempengaruhi keputusan seseorang dalam bekerja.

2.4. Kepuasan Kerja

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan yang lebih lanjut akan menciptakan prestasi kerja. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologi individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang dirasakan dari lingkungannya.

2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dalam sebuah perusahaan yang memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan pencapaian hasil yang sesuai dengan tujuan dari sebuah perusahaan yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen perusahaan tersebut. Dengan mengetahui kepuasan kerja karyawan, melalui bagaimana karyawan tersebut merespon terhadap berbagai program atau rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini dapat menjadi umpan balik yang sangat berharga bagi perusahaan tersebut. Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya (Robbins, 2003).

Manusia dalam hidup mempunyai kebutuhan mendasar yang tidak mungkin dapat dihilangkan, karena kebutuhan tersebut mendasari perilaku seseorang. Jika seseorang dalam bekerja merasa kebutuhannya sudah terpenuhi, maka akan timbul kepuasan bekerja dalam diri mereka. Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam salah satu organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi (Darman, 2015).

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang melalui peningkatan kinerja pegawai, beberapa hal yang membuat pegawai berkinerja tinggi adalah kepuasan yang dirasakan para pegawai. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan harus mampu memenuhi dan meningkatkan kepuasan kerja pegawainya. Kepuasan

kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut (Darman, 2015)

Kepuasan kerja menyangkut beberapa hal pokok antara lain; 1). Kepuasan kerja tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga keberadaannya karena kepuasan kerja menyangkut persoalan emosi atau respon pekerja dari situasi kerja yang dihadapi. 2). Kepuasan kerja menyangkut kesesuaian hasil kerja yang diperoleh dengan harapan para pekerja. 3). Kepuasan kerja sangat terkait dengan persoalan: pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, gaji, supervisi maupun rekan kerja. (Luthans, 2002)

Menurut Siagian dalam Lestari (2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun negatif, tentang pekerjaannya. Namun demikian, pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah (*turn over*), usia pekerja, tingkat jabatan, dan besar kecilnya organisasi.

1. Kepuasan Kerja dan Prestasi.

Pada umumnya orang berpendapat bahwa terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja dengan prestasi seseorang. Tetapi berbagai penelitian membuktikan bahwa seorang karyawan yang puas dengan pekerjaannya tidak dengan sendirinya merupakan karyawan yang berprestasi tinggi, melainkan hanya berprestasi biasa-biasa saja. Jika kepuasan karyawan tidak terletak pada motivasinya, melainkan terletak pada faktor lain, misalnya imbalan yang diperoleh, maka karyawan tersebut belum tentu terdorong untuk berprestasi. Terlepas dari faktor-faktor apa

yang dijadikan alat ukur kepuasan kerja, tetap penting untuk mengusahakan agar terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja dengan prestasi yang lebih baik. Artinya menjadikan kepuasan untuk memacu prestasi kerja yang lebih baik meskipun disadari bahwa hal itu tidak mudah.

2. Kepuasan Kerja dengan Keinginan Pindah (*Turn Over*).

Keinginan pindah kerja dapat dipicu oleh adanya ketidakpuasan pada tempat bekerja. Kepuasan kerja tinggi dihubungkan dengan *turn over* karyawan yang rendah. Sedangkan pada perusahaan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah biasanya memiliki tingkat *turn over* yang lebih tinggi. Keinginan pindah karyawan yang tinggi dapat menjadi masalah serius bagi manajemen perusahaan, karena dapat berarti bertambahnya biaya pesangon dan perekrutan karyawan baru.

3. Kepuasan Kerja dengan Usia Pekerja.

Terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja karyawan dengan usianya. Kecenderungan yang sering terlihat adalah bahwa semakin lanjut usia karyawan, akan semakin tinggi tingkat kepuasannya. Berbagai alasan untuk menjelaskan hubungan ini adalah; a) Semakin lanjut usia seorang karyawan akan semakin sulit untuk memulai karir baru di tempat lain. b) Sikap yang dewasa dan matang mengenai tujuan hidup, harapan, keinginan, dan cita-cita. c) Gaya hidup yang sudah mapan. d) Sumber penghasilan yang relatif terjamin. e) Adanya ikatan batin dan tali persahabatan antara karyawan dengan rekan-rekannya di perusahaan.

4. Kepuasan Kerja dengan Tingkat Jabatan.

Pada umumnya, semakin tinggi tingkat kedudukan seseorang dalam perusahaan semakin tinggi pula tingkat kepuasannya. Berbagai alasan yang mendasarinya adalah :

- a) Penghasilan yang dapat menjamin taraf hidup yang layak.
- b) Pekerjaan yang memungkinkan mereka menunjukkan kemampuan kerjanya.
- c) Status sosial yang relatif tinggi di dalam dan di luar perusahaan.

Kepuasan kerja juga memiliki hubungan yang erat dengan sikap karyawan atas pekerjaan mereka, situasi kerja setiap harinya, kerjasama antar karyawan baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja. Kepuasan kerja secara lebih jauh, juga menunjukkan kesesuaian antara sebuah harapan terhadap pekerjaan yang ada dan imbalan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut.

2.4.2. Teori kepuasan kerja

Ada berbagai macam teori-teori yang berhubungan dengan kepuasan kerja seseorang. Masing-masing teori tersebut berupaya menghubungkan antara kepuasan dan ketidakpuasan seseorang dalam pelaksanaan pekerjaannya (Mangkunegara, 2004) diantaranya adalah :

- a. Teori perbedaan (*Discrepancy Theory*).

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Poter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai.

- b. Teori pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment Theory*).

Mengungkapkan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula

pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

c. Teori pandangan kelompok (*Sosial Reference Group Theory*).

Menurut teori ini kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok, yang oleh pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

d. Teori Maslow dan Teori dua Faktor dari Herzberg.

Analisis mengenai kepuasan kerja pada umumnya merupakan pengembangan teori Maslow dan teori Herzberg. dalam teori Maslow penunjang kepuasan dibagi menjadi lima tingkatan utama; kebutuhan fisiologis, keamanan dan keterjaminan, cinta dan keterkaitan, harga diri dan perwujudan diri. Individu berusaha memenuhi lima tingkat kebutuhan ini melalui tatanan hierarkis. Oleh karena itu, kebutuhan individu yang tidak terpuaskan dalam waktu tertentu menjadi faktor yang memotivasi dirinya berperilaku dengan cara tertentu.

Teori Herzberg diperkenalkan selama 1950-an berdasarkan konsep kepuasan karyawan. Sesuai teori, ada hubungan yang kuat antara motivasi karyawan dan tingkat kepuasan mereka. Karyawan yang puas dari suatu organisasi cenderung untuk memotivasi diri sendiri sementara karyawan yang tidak puas tidak akan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Manullang (2000), faktor-faktor kepuasan kerja adalah prestasi, promosi, penghargaan, tanggung jawab dan pekerjaan itu sendiri. Faktor-faktor

tersebut dinamakan pemuas apabila dioptimumkan dan dapat membantu perbaikan prestasi karyawan. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (Maintenance Factors) dan faktor motivasi (Motivasional Factors). Faktor pemuas dalam teori Herzberg termasuk dalam kebutuhan perwujudan diri dan kebutuhan harga diri. Perbandingan teori kepuasan Maslow dan teori Herzberg dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Perbandingan Teori Kepuasan Maslow dan Teori Herzberg

No	Maslow	Herzberg	
1	Fisiologis/kebutuhan fisik	Pemuas	Ketidakpuasan
2	Keamanan/keterjaminan	1. Prestasi	1. Kebijakan
3	Cinta dan keterkaitan/ sosialisasi	2. Promosi	perusahaan
4	Harga diri/ penghargaan	3. Penghargaan	2. Pengawasan
5	Perwujudan diri/ aktualisasi diri	4. Tanggung jawab	3. Kondisi kerja
		5. Pekerjaan itu sendiri	4. Hubungan
		6. Penunjang kepuasan	dengan yang
		7. Kebijakan perusahaan	lain
		8. Teman sekerja	5. Gaji
	9. Upah	6. Status	
	10. Rasa aman dalam bekerja	7. Keamanan kerja	
		8. Kehidupan pribadi	

Sumber : Manullang (2000)

Jadi perbedaan Teori Maslow dan Herzberg dapat disimpulkan bahwa Teori Maslow berbicara tentang kebutuhan yang harus dipenuhi untuk memotivasi seseorang sementara teori Herzberg berbicara tentang penyebab kepuasan dan ketidakpuasan. Teori Herzberg menjelaskan faktor-faktor yang mengarah pada motivasi dan demotivasi. Menurut hierarki kebutuhan Maslow, kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan ke dalam lima kategori dasar sebagai kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan kepemilikan, kebutuhan penghargaan

dan kebutuhan aktualisasi diri. Sedangkan menurut teori dua faktor Herzberg, ada dua faktor sebagai faktor kebersihan dan faktor motivasi yang mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan.

2.4.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya (Mangkunegara, 2000)

- a) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- b) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu: (Robbins, 2008)

1. Pekerjaan yang secara mental menantang (*mentally challenging work*).

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang tidak terasa menantang menimbulkan rasa bosan dalam diri karyawan, sebaliknya pekerjaan yang tantangannya terlalu berat justru akan menimbulkan rasa frustrasi dan perasaan gagal. Oleh karena itu, pekerjaan yang diberikan kepada karyawan hendaknya memiliki tantangan yang proporsional sehingga karyawan dapat merasakan kesenangan dan kepuasan dalam bekerja.

2. Kondisi kerja yang mendukung (*supportive working condition*).

Karyawan peduli akan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. yang termasuk dalam lingkungan kerja misalnya temperatur, cahaya atau penerangan, meja, kursi, tingkat kebisingan, dan lain-lain. Misalnya penerangan yang terlalu gelap, suhu udara yang panas, tempat duduk yang kurang nyaman. Banyak penelitian yang mengungkapkan bahwa karyawan lebih menyukai kondisi pekerjaan yang tidak berbahaya atau merepotkan. Umumnya karyawan akan senang bekerja dengan fasilitas yang bersih, nyaman, dan dengan alat-alat yang memadai. Hal-hal demikian akan memberi kontribusi yang berarti dalam meningkatkan kepuasan karyawan.

3. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Logikanya, karyawan yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan mereka memiliki bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka, dan besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan-pekerjaan tersebut. Keberhasilan ini pada akhirnya akan membawa pada kepuasan kerja yang tinggi.

Hasibuan (2001) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja; a) Balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai keahlian. b) Beratringannya pekerjaan. c) Suasana dan lingkungan kerja d) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan. e) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. f) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Schemerhorn (1991) mengidentifikasi lima aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja, yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*).

Setiap pekerjaan memerlukan suatu tertentu. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

b. Penyelia (*supervision*).

Penyelia yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, penyelia sering dianggap sebagai figur ayah atau ibu dan sekaligus atasannya.

c. Teman sekerja (*workers*).

Merupakan faktor yang berhubungan dengan sebagai karyawan dengan atasannya dan dengan karyawan lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

d. Promosi (*promotion*).

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

e. Gaji atau upah (*pay*).

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup karyawan yang dianggap layak atau tidak.

2.4.4. Indikator Kepuasan Kerja.

Indikator kepuasan kerja adalah untuk mengukur seberapa puas karyawan dalam bekerja karena setiap karyawan memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda standar kepuasannya.

Menurut Hasibuan (2014) indikator kepuasan kinerja adalah antara lain:

1. Kesetiaan, penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang lain yang tidak bertanggung jawab.
2. Kemampuan, penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
3. Kejujuran, penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.
4. Kreatifitas, penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat bekerja lebih baik.
5. Kepemimpinan, penilai menilai kemampuan untuk memimpin, memiliki pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
6. Tingkat gaji, penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.
7. Kepuasan kerja tidak langsung, penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balasa jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.
8. Lingkungan kerja, penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Sedangkan menurut Colquit et al, (2013) terdapat beberapa indikator kepuasan kerja yaitu:

1. Gaji

Gaji sebagai faktor multidimensi dalam kepuasan kerja merupakan sejumlah upah atau uang yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.

2. Promosi

Promosi adalah kesempatan untuk maju dalam organisasi, seperti memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji.

3. Pengawasan (supervisi)

Pengawasan merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Ada 2 (dua) dimensi gaya pengawasan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan, seperti memberikan nasehat dan bantuan kepada karyawan, komunikasi yang baik dan meneliti seberapa baik kerja karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Secara umum, kedua dimensi tersebut sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

4. Rekan Kerja

Rekan Kerja pada umumnya, rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang 'kuat' bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu. Karena kelompok kerja saling tergantung antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi seperti itu efektif membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasan kerja.

5. Pekerjaan itu sendiri

pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang baik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.

6. *Altruism*

Altruism adalah tindakan suka rela yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang untuk menolong orang lain tanpa mengharapkan imbalan apapun, kecuali mungkin perasaan telah melakukan perbuatan baik.

7. Status

Status merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Status yang dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa cara seperti keterampilan dan keahlian, jangka waktu latihan, jumlah tanggung jawab sosial ataupun sikap kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja individu.

8. Lingkungan Sosial

Lingkungan Sosial Terdiri dari lingkungan kerja fisik dan psikologis. Karyawan akan mudah mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya bila

kondisi sekitarnya bersih, terang, tidak terlalu sempit dan bising. Sehingga karyawan akan mudah mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dalam suasana atau kondisi yang harmonis.

2.5. Kinerja

Setiap Perusahaan sejatinya pasti memiliki misi jangka panjang yang ingin dicapai. Oleh sebab itu perusahaan ingin agar setiap karyawannya melakukan tugasnya dengan baik, agar sesuai dengan standar yang diinginkan oleh perusahaan. yang perusahaan perlu lakukan dan perhatikan adalah kinerja karyawan itu sendiri, apakah kinerja karyawannya baik atau tidak.

2.5.1. Kinerja Dalam Perspektif Islam

Di dalam Al-qur'an juga membahas tentang kinerja karyawan yang baik, seperti dijelaskan di dalam surat Al-shaaff ayat 4

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُومٌ

Artinya; *“sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.”* (Q.S. Al-Shaff:4)

Surat al-shaff ayat 4 yang isinya tentang bagaimana Allah memberikan petunjuk kepada kaumNya untuk berperang dengan barisan yang teratur, dengan orang-orang yang masuk (bekerja dalam) organisasi tertentu. “dalam barisan yang teratur” dapat dijelaskan bahwa ketika masuk sebuah barisan (organisasi) haruslah melakukan sesuatu yang dengannya diperoleh keteraturan untuk mencapai tujuan, standar-standar kinerja organisasi ke arah yang lebih baik, sehingga organisasi tersebut menjadi kuat.

Sedangkan Pengertian kinerja karyawan Dalam Al-Qur'an Surat An-Nahl Ayat 97

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ أَوْذَكَرٍ أَنْشَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً
وَ أَجْرُهُمْ لَنُجْزِيَنَّهُمْ مَّا بِأَحْسَنٍ كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya; Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.(Q.S. An-Nahl:97)

Maksud dalam Al-Qur'an Surat An-Nahl Ayat 97 yang isinya didalam dunia kerja seorang Karyawan/pegawai harus bekerja dengan baik dan ikhlas, supaya mendapatkan balasan yang baik pula sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan.

2.5.2. Pengertian Kinerja

Suatu perusahaan pencapaian kerja yang optimal sesuai dengan potensial yang dimiliki seseorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi demi sebuah tercapai tujuan dari perusahaan.

Hasibuan, (2007) menyatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi.

Dalam menyelesaikan tugasnya, seorang karyawan harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan yang diperlukan oleh jenis pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, dimana hasil dari penyelesaian tugas yang disebut juga dengan kinerja tersebut diharapkan sesuai dengan yang ditargetkan oleh perusahaan dan pada akhirnya kinerja karyawan tersebut akan mencerminkan kinerja secara menyeluruh dari perusahaan (Rivai, 2004).

Mangkunegara (2001) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedarmayanti (2004) mendefinisikan kinerja (performance) sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara illegal tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika.

Rivai dan Basri (2005) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.

Koopmans et al. (2014) kinerja karyawan adalah perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi.

Luthans (2006) Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja atau performance merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Ruky (2001) Kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil atau apa yang keluar (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi.

Mangkunegara (2000) Suatu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja atau prestasi adalah hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Bambang Kusriyanto (1991) istilah kinerja merupakan terjemahan dari performance yang sering diartikan oleh para cendekiawan sebagai “penampilan”, “unjuk kerja”, atau “prestasi”. Secara etimologis, kinerja adalah sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi, sehingga pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah diteatpkan.

2.5.3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja bukan merupakan kegiatan kontrol atau pengawasan dan bukan pula mencari-cari kesalahan untuk menjatuhkan sanksi atau hukuman. Kegiatan penilaian kinerja difokuskan pada usaha mengungkapkan kekurangan dalam bekerja untuk diperbaiki dan kelebihan bekerja untuk dikembangkan, agar setiap pegawai mengetahui tingkat efisiensi dan efektivitas serta kontribusinya dalam melaksanakan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi yang mempekerjakan nya. Untuk itu aspek-aspek yang dinilai harus sesuai dengan apa yang seharusnya dikerjakan, sebagaimana terdapat didalam analisis pekerjaan deskripsi pekerjaan.

Instrumen penilaian kinerja merupakan alat yang memfasilitasi organisasi agar lebih mudah mencapai tujuannya. Dalam proses penilaian pelaksanaan pekerjaan sangat diperlukan tolak ukur yang dijadikan pembanding atas cara dan hasil pelaksanaan pekerjaan seseorang pegawai atau karyawan dengan pegawai lainnya.

Penilaian Kinerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui organisasi untuk mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan. Kegiatan penilaian kinerja dapat memperbaiki keputusan–keputusan manajemen sumber daya manusia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka (Handoko, 2000).

Pada prinsipnya, penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Robbins, 2006).

Penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan (Simamora, 2004).

Moeharino (2009) ada empat faktor dalam penilaian kinerja:

1. Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan.
2. Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanan, kesopanan, sikap, dan perilakunya, baik terhadap sesama pegawai maupun kepada pihak luar.
3. Kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai jabatan, pengetahuan, keterampilan, dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif, dan komitmen.
4. Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan.

2.5.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkuprawira dan Hubies (2007) mengungkapkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja. Faktor-faktor tersebut terdiri dari atas faktor intrinsik (personal/individu) dan ekstrinsik (kepemimpinan, sistem, tim dan situasional) faktor tersebut dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

1. Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki tiap individu karyawan.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim. Kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kelompok dan keeratan anggota lain.
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja kerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2005) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- a. Faktor Individual yang mencakup (1) kemampuan dan keahlian, (2) latar belakang dan (3) demografi.

- b. Faktor psikologis yang mencakup (1) persepsi, (2) *attitude*, (3) *personality*, (4) pembelajaran dan (5) motivasi.
- c. Faktor organisasi yang mencakup (1) sumber daya, (2) kepemimpinan (3) struktur dan (4) *job design*.

2.5.5. Indikator Kinerja

Untuk dapat menilai kinerja karyawan secara objektif dan akurat adalah dengan mengukur dari tingkat kinerjanya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan mengukur kuantitas dan kualitas kerja. Kuantitas kerja (*quantity of work*) yaitu jumlah kerja yang dimaksud sedangkan kualitas kerja (*quality of work*) yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

Menurut Mangkunegara (2009) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas, merupakan mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan hasil kerja.
2. Kualitas, banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu yang ada
3. Tanggung jawab, suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.
4. Pelaksanaan tugas, kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan.
5. Disiplin, pola perilaku yang diharapkan akan menghasilkan karakter tertentu khususnya menghasilkan peningkatan moral dan mental yang teratur.

Menurut Robbins (2006) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

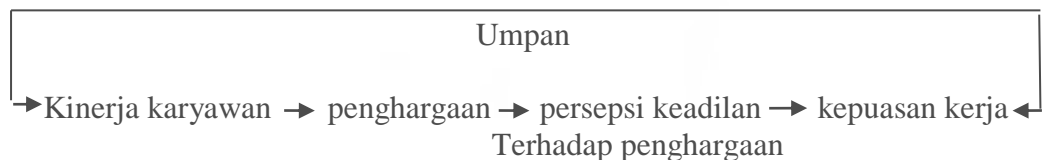
1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi “tenaga uang teknologi, bahan baku” dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap kantor.

2.6. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan adalah positif, kinerja karyawan yang tinggi turut menyumbangkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Hubungan ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini. Urutannya adalah karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi akan mendapat imbalan ekonomis, sosiologis, dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila karyawan merasa bahwa imbalan/penghargaan yang diberikan perusahaan dipandang kurang adil maka akan muncul ketidakpuasaan. Jika kepuasan kerja karyawan tersebut sudah dicapai maka karyawan tersebut akan memberikan kinerja yang bagus sehingga

mampu menciptakan produktivitas tinggi bagi perusahaan. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada akhirnya akan menjadi tertekan. Karyawan tersebut akan cenderung sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat bosan dan lelah serta memiliki emosi tidak stabil (Dessler, 1997), lebih lanjut Dessler mengungkapkan “sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran yang dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat pekerja dan kadang-kadang berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja”. Kondisi kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja tersebut selanjutnya menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja diwaktu yang akan datang, sehingga terjadi hubungan yang berkelanjutan/kontinyu.

Gibson, ivancevich, dan Donnelly (2000) secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Disisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

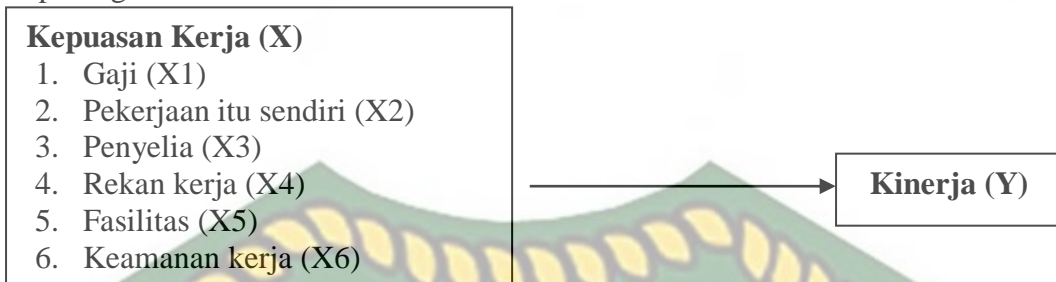


Sumber: Handoko (2003)

Gambar 1. Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Skema hubungan karakteristik karyawan dan kepuasan kerja karyawan

dapat digambarkan dibawah ini:



Gambar 2. Pola Hubungan Antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

2.7. Skala Likert

Skala likert sama dengan data ordinal. Nilai yang diperoleh dari skala likert dapat dibandingkan dengan dua cara, yaitu perbandingan dengan nilai rata-rata atau dengan nilai keseluruhan. Penilaian keseluruhan merupakan nilai standar yang akan dibandingkan dengan nilai masing-masing indikator (Rangkuti, 2003).

Menurut Sugiyono dalam Saputra (2018), Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial.

2.8. Analisis Korelasi Rank Spearman

Korelasi rank spearman adalah korelasi berjenjang atau berpangkat, dan ditulis dengan notasi *rs*. Metode ini dikemukakan oleh Carl Spearman tahun 1904. Gunanya adalah untuk mengukur tingkat keeratan variable bebas yang berskala ordinal. Suatu teknik statistika yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan atau korelasi antara dua variabel

Korelasi Rank Spearman digunakan untuk mencari tingkat hubungan atau menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan datanya berbentuk ordinal, dan sumber data antar variabel tidak

harus sama (Sugiyono). Rank Spearman biasanya disimbulkan dengan rs , atau kadang ditulis dengan ρ .

2.9. Penelitian Terdahulu

Januari, dkk (2015), telah melakukan penelitian “Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Studi Pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Malang.” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan penilaian kinerja, kepuasan kerja dan prestasi kerja, mengetahui dan menganalisis pengaruh penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja secara signifikan, mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja secara signifikan. mengidentifikasi pengaruh penilaian kinerja terhadap prestasi kerja secara signifikan. Jenis penelitian ini yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kualitatif.

Berdasarkan hasil analisis jalur, dapat diketahui bahwa variabel penilaian kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai beta 0.885 % atau 88,5% sedangkan sisanya 11,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini. Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja dengan nilai Beta 0.479 atau 47,9% sedangkan sisanya adalah 52,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini. Variabel penilaian kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja dengan nilai Beta 0.433 atau 44,4% sedangkan sisanya adalah 55,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dihitung dalam penelitian ini.

Sembiring (2007), telah melakukan penelitian “Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. HERO Supermarket Tbk Di Gatot Soebroto, Jakarta.” Tujuan

penelitian; (1) Mengidentifikasi tingkat kepuasan kerja PT HERO Supermarket Tbk di Gatot Soebroto, Jakarta (2) Menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan PT HERO Supermarket Tbk di Gatot Soebroto, Jakarta dan (3) Menganalisis hubungan jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, masa kerja dan jumlah tanggungan keluarga terhadap kepuasan kerja karyawan PT HERO Supermarket di Gatot Soebroto, Jakarta. Data primer diperoleh melalui wawancara dan kuesioner. Data sekunder diperoleh dari literatur dan laporan-laporan perusahaan, serta bahan pustaka lainnya yang terkait dengan penelitian ini. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 11, untuk menganalisis hubungan kepuasan kerja dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja digunakan analisis korelasi Rank Spearman dan Khi Kuadrat untuk menganalisis pengaruh faktor jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, masa kerja dan jumlah tanggungan keluarga terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

Analisis rank Spearman diketahui bahwa semua faktor memiliki hubungan, dari hubungan agak kuat hingga hubungan kuat dan pengaruh yang nyata terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Jika dilihat dari hasil kuesioner, tingkat kepuasan kerja karyawan berada pada kriteria tingkat kepuasan tinggi, dimana ada 15 orang dari 30 orang karyawan yang total kepuasannya ≥ 70 , yang berarti sebagian karyawan telah merasa puas dengan faktor-faktor kepuasan tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan adalah penghargaan, jam kerja, atasan, kompensasi, fasilitas, kondisi kerja, jam istirahat, pelatihan, tanggung jawab dan status. Pendekatan Maslow yang diolah dengan diagram radar, faktor fisik merupakan faktor yang paling mempengaruhi tingkat

kepuasan kerja karyawan seperti gaji, jam kerja, hak libur, kompensasi, fasilitas, kondisi tempat kerja, peraturan/kebijakan perusahaan, jam istirahat dan pelatihan. Dengan uji khi kuadrat diketahui pula bahwa jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, masa kerja dan jumlah tanggungan keluarga, semuanya mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Riyanto (2009), telah melakukan penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kreta Api (Persero) Bandung.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan, kinerja karyawan dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kreta Api (Persero) Bandung, dengan sampel yang ditetapkan sebanyak 90 karyawan, diperoleh melalui teknik stratified random sampling. Dianalisis Data menggunakan rank spearman dengan bantuan program SPSS 12.0 for windows. Kepuasan kerja pada PT. Kreta Api (persero) berada dalam kategori sangat tinggi, sedangkan kinerja karyawan termasuk dalam kategori baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan hipotesis diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kezia, dkk (2018), telah melakukan penelitian “Hubungan Antara Kepuasan Dengan Kinerja Karyawan Di PT. Surya Toto Indonesia, Tbk”. Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di pabrik 3 PT. Surya Toto Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode wawancara dan kuisioner sebagai alat pengumpul data dan subyek dari penelitian ini sebanyak responden 96 responden. Peneliti menggunakan

skala kinerja berdasarkan dari teori bernardin yang terdiri dari atas 6 indikator dan untuk kepuasan kerja, peneliti menggunakan alat ukur JSS (*Job Satisfaction Survey*) spector yang terdiri dari 9 indikator.

Metode analisis data ini menggunakan metode *correaltion product moment* dari karl pearson dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16.0

Hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan diperoleh nilai $t = 0,073$ ($p > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pada karyawan di pabrik 3 PT. Surya Toto Indonesia.

Harahap (2009), telah melakukan penelitian “Analisis Tingkat Kepuasan Terhadap Produktivitas Kerja; Studi Kasus Di Bagian Produksi PT. Samawood Utama Work Industry Medan, Sumatera Utara.” Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat kepuasan kerja karyawan dan menganalisis hubungan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi shift 1 PT. Samawood Utama Works Industries Medan, Sumatera Utara. Penarikan responden dilakukan dengan menggunakan teknik simple random sampling dengan total yang dipilih adalah 100 responden dari bagian produksi shift 1 yang secara keseluruhan berjumlah 534 orang. Skor skala likert yang diperoleh dari kuesioner diolah dan diuji validats dan reliabilitasnya. Analisis korelasi Rank Spearman juga dilakukan untuk mengetahui hubungan antara faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas. Ketiga analisis ini dilakukan dengan menggunakan program computer SPSS 13.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 45-53% responden merasa puas terhadap faktor produksi kondisi kerja dan 49-61% merasa puas terhadap

peraturan perusahaan. Sedangkan untuk faktor kompensasi, lebih dari 40% responden merasa kurang bahkan tidak puas terutama dalam hal gaji serta bonus dan tunjangan yang diterima. Lebih dari 60% responden merasa berhubungan baik dengan sesama rekan kerja ataupun dengan atasannya di dalam maupun di luar lingkungan kerja. Hasil analisis korelasi menunjukkan terdapat 3 korelasi kuat yang positif dan sangat nyata yaitu antara faktor-faktor: kondisi kerja dan kompensasi; kondisi kerja dan peraturan perusahaan; serta peraturan perusahaan dan kompensasi. Korelasi agak lemah yang positif dan nyata diantaranya antara faktor-faktor: hubungan dengan atasan dan kondisi kerja; hubungan dengan atasan dan kompensasi; hubungan dengan atasan dan peraturan perusahaan; serta hubungan dengan atasan dan hubungan sesama karyawan. Selain itu diperoleh korelasi sangat lemah yang positif dan nyata antara hubungan sesama rekan kerja dan kondisi kerja; hubungan sesama rekan kerja dan kompensasi; hubungan sesama rekan kerja dan peraturan perusahaan. Hubungan sangat lemah yang positif dan tidak nyata antara kondisi kerja dan kompensasi, peraturan perusahaan, hubungan sesama rekan kerja dan hubungan dengan atasan terhadap produktivitas.

Christa (2019), telah melakukan “penelitian Hubungan Karakteristik Pekerjaan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Divisi V departemen plantations PT. Gunung Madu.” Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menjelaskan hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan divisi V departemen plantations PT. Gunung Madu Plantations Lampung Tengah, penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan teknik korelasi bivariat untuk menguji serta

mengetahui hubungan dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Divisi V Departemen Plantation berjumlah 54 orang. Selain itu penelitian ini menggunakan Uji validitas dan Uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dengan penyajian distribusi frekuensi dan Uji korelasi *Rank Spearman*.

Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan Divisi V Departemen Plantation PT. Gunung Madu Plantation Lampung Tengah memiliki hubungan yang rendah dan searah, serta hubungan yang signifikan sebesar 0.035.

Mauludi, dkk. (2019), telah melakukan penelitian “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor.” Penelitian bertujuan untuk menjelaskan apakah terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor. Selain itu, penelitian ini juga ditujukan untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis koefisien korelasi rank spearman, koefisien determinasi, dan uji hipotesis koefisien korelasi yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 23.

Hasil penelitian ini, mengungkapkan fakta bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Dimana, hasil koefisien korelasi rank spearman sebesar 0,660 artinya kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor memiliki hubungan yang kuat. Untuk analisis koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 43,56% artinya hasil analisis koefisien determinasi kontribusi yang diberikan oleh variabel kepuasan

kerja terhadap kinerja karyawan 43,56% sedangkan 56,44% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar kepuasan kerja. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh nilai t hitung sebesar 7,32027 dan angka tersebut lebih besar dari pada t tabel dengan signifikansi 5% dan $df=2$ yaitu 1,68488. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (7,32027. 1.68488) maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

2.10. Kerangka Berpikir

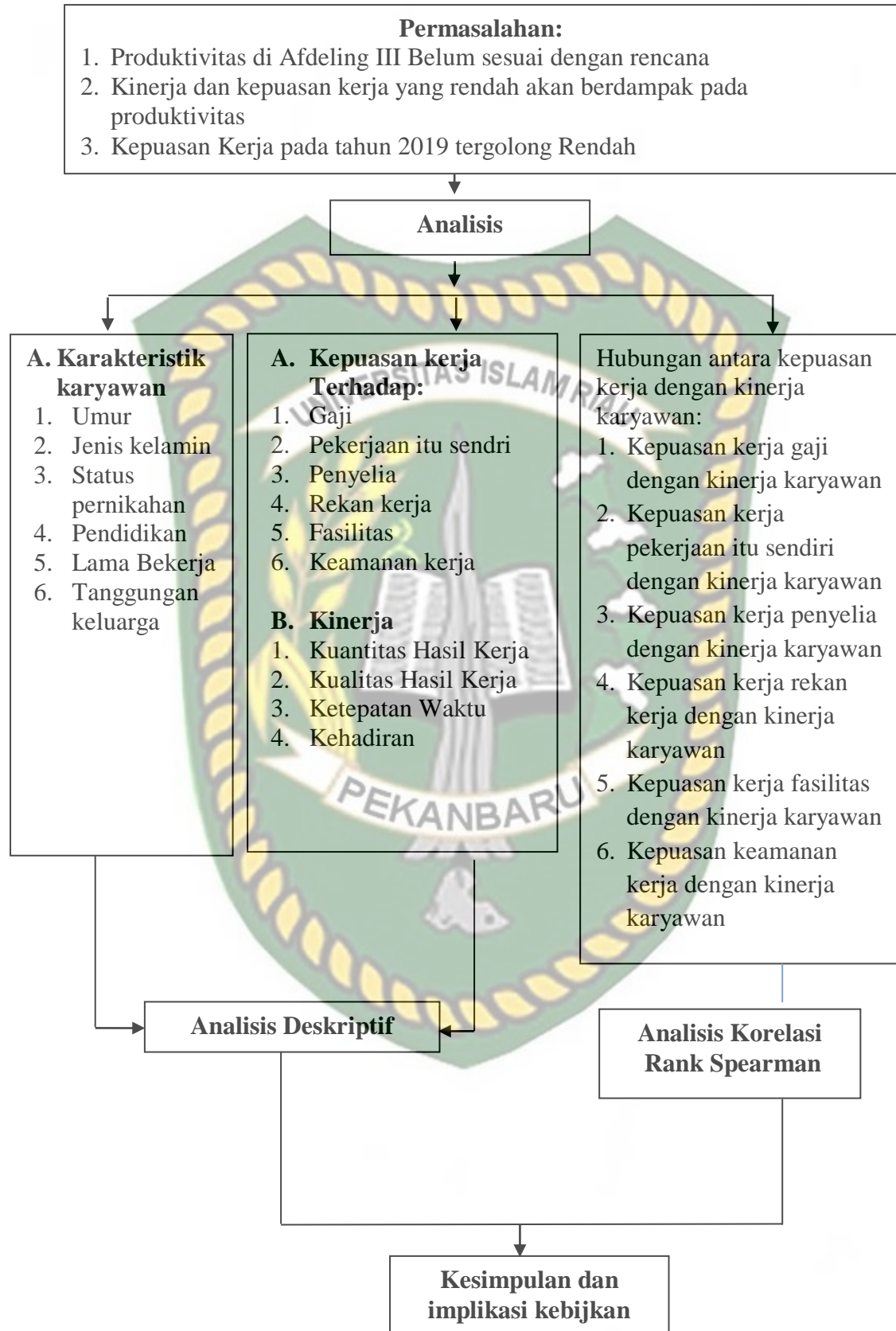
Bagi setiap suatu perusahaan, karyawan adalah faktor penentu jalannya perusahaan dan karyawan merupakan faktor produksi yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dibandingkan dengan faktor produksi lainnya. Karyawan memiliki peranan penting pada perusahaan karena dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan agar karyawan dapat terus bekerja sesuai dengan tujuan dan fungsinya masing-masing, maka dari itu perusahaan kelapa sawit PT. Surya Bratasena Plantation dalam meningkatkan produktivitas kerja perusahaan, harus lebih memperhatikan tenaga kerja yang ada pada perusahaannya agar perusahaan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi bagi perusahaan. perusahaan mengelola karyawannya dengan cara memberikan imbalan balas jasa yang sesuai atas kerja yang telah mereka berikan..

Kepuasan kerja yang tinggi merupakan suatu tanda bahwa perusahaan tersebut dikelola dengan baik dan telah berhasil dalam memberikan sistem balas jasa dari perusahaan dan sudah sesuai dengan harapan karyawan, untuk mengetahui tingkat kepuasan tersebut, dilakukan pengukuran terhadap komponen kepuasan karyawan terhadap gaji, kepuasan karyawan terhadap pekerjaan sendiri,

kepuasan karyawan terhadap penyelia, kepuasan karyawan terhadap rekan kerja, kepuasan karyawan terhadap Fasilitas, Kepuasan karyawan dan terhadap Lingkungan Kerja. Masing-masing variabel tersebut dianalisis dengan menggunakan skala pengukuran Likert yang terdiri dari Sangat Puas (SP), Puas (P), Cukup Puas (CP), Kurang Puas (KP) dan Sangat Kurang Puas (SKP).

Setelah dilakukan pengukuran kepuasan karyawan maka dilakukan pengukuran kinerja karyawan apakah kepuasan tersebut berpengaruh pada kinerja karyawan. Adapun komponen pengukuran kinerja karyawan diantaranya; Kuantitas hasil kerja karyawan, Kualitas hasil kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan, dan kehadiran karyawan Dengan menggunakan analisis korelasi rank spearman dan skala likert.





Gambar 3. Kerangka Berpikir Penelitian

2.11. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang bersifat menduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan kerangka berfikir dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara Kepuasan kerja gaji dengan kinerja karyawan
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara Kepuasan kerja pekerjaan itu sendiri dengan kinerja karyawan
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara Kepuasan kerja penyelia dengan kinerja karyawan
4. Terdapat hubungan yang signifikan antara Kepuasan kerja rekan kerja dengan kinerja karyawan
5. Terdapat hubungan yang signifikan antara Kepuasan kerja fasilitas dengan kinerja karyawan
6. Terdapat hubungan yang signifikan antara Kepuasan kerja keamanan dengan kinerja karyawan

III. METODE PENELITIAN

3.1. Metode, Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survey. Tempat atau lokasi penelitian dilaksanakan di PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Kasus pada Afdeling III Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan provinsi Riau, pada tahun 2019 Kepuasan dan kinerja karyawan di Afdeling III tergolong rendah.

Penelitian ini dilakukan selama 6 bulan dari bulan November 2020 sampai Mei 2021 yang meliputi kegiatan penyusunan usulan penelitian, survei penelitian, pengumpulan data di lapangan, analisis data, dan penyusunan laporan akhir.

3.2. Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Afdeling III KSM-I di PT. Surya Bratasena Plantation Kebun Sei Nilo-Sei Manau Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau yang berjumlah 65 orang. Populasi ini terdiri dari bagian kerja perawatan tanaman 9 orang, pengendalian hama dan penyakit 14 orang, serta pemanenan 16 orang. Dari masing-masing bagian kerja tersebut diambil sampel secara *random sampling* (acak sederhana) sebanyak 60%. pengambilan sampel 60% karena dari 60% maka mendapatkan hasil jumlah keseluruhan 39 orang dan sudah mewakili untuk dijadikan sampel.

Untuk penelitian metode deskriptif, minimal 10% populasi, untuk populasi yang relatif kecil minimal 20%, sedangkan untuk penelitian korelasi diperlukan sampel sebesar 30 responden untuk setiap kelompok yang akan dibandingkan (Gay, Mills dan Airasian, 2009). Jadi jumlah sampel keseluruhan 39 orang dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Jumlah Karyawan di Afdelig III PT Surya Bratasena Pantation

No	Bagian Kerja	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Sampel (Orang)
1	Perawatan tanaman	15	9
2	Penegendalian hama dan penyakit	23	14
3	Pemanenan	27	16
Jumlah		65	39

Sumber: PT. Surya Bratasena Plantation, 2020

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara dengan menggunakan kuesioner dan observasi langsung. Data yang dikumpulkan adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari para karyawan melalui kuesioner yang telah dipersiapkan. Sumber data diperoleh dari responden individu atau kelompok yang kita jadikan objek penelitian sebagai sarana mendapatkan informasi atau data (Narimawati, 2011).

Data primer dalam penelitian ini meliputi:

- (1) Karakteristik karyawan pada Afdeling III KSM-I meliputi: umur, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan, lama bekerja, serta tanggungan keluarga.
- (2) Kepuasan kerja yaitu kepuasan kerja terhadap: gaji, pekerjaan itu sendiri, penyelia, rekan kerja, lingkungan kerja, fasilitas kerja.
- (3) Kinerja meliputi: kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu dan kehadiran

Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, media dan situs web (Umaskeran, 2011).

Data sekunder diperoleh dari hasil penelitian terdahulu dan berbagai literatur serta instansi terkait yang berhubungan dengan penelitian ini, yang meliputi keadaan/gambaran umum daerah penelitian, jumlah karyawan, serta informasi yang dianggap perlu untuk menunjang dan melengkapi penelitian ini.

3.4. Konsep Operasional

Konsep operasional mencakup pengertian yang diperlukan dalam mendapatkan data untuk melakukan analisis yang berkaitan dengan masalah dan tujuan penelitian, serta bertujuan supaya tidak menimbulkan penafsiran yang berbeda sehingga dibuatlah batas-batasan mengenai konsep operasional yang dipakai dalam penelitian ini, adapun konsep tersebut adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik karyawan meliputi: umur, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan, lama bekerja, serta tanggungan keluarga.
2. Umur, adalah usia dari karyawan yang akan menentukan produktivitas kerja karyawan (tahun).
3. Jenis kelamin, adalah perbedaan antara karyawan laki-laki dengan perempuan secara biologis sejak seseorang lahir.
4. Status pernikahan, adalah pilihan yang berbeda yang menggambarkan hubungan seseorang dengan signifikan lainnya, menikah, lajang, cerai, dan janda adalah contoh status sipil.
5. Tingkat pendidikan, adalah lamanya karyawan mengikuti tingkat pendidikan formal (tahun).
6. Lama bekerja, adalah lamanya karyawan bekerja pada kurun waktu tertentu (tahun).

7. Jumlah tanggungan keluarga adalah banyaknya anggota keluarga karyawan dalam satu rumah yang hidupnya ditanggung oleh kepala keluarga (orang/jiwa).
8. Kepuasan kerja, adalah cermin keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan yang menunjukkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaannya.
9. Gaji, adalah jumlah balas jasa berupa uang yang diterima karyawan dan tingkat dimana balas jasa yang diterima sesuai dengan pekerjaan secara adil (Rp/bulan).
10. Pekerjaan itu sendiri, adalah seseorang yang melakukan pekerjaan dengan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut.
11. Penyelia, adalah pimpinan atau atasan yang berwenang terhadap karyawan (bawahannya) dalam mengarahkan suatu pekerjaan yang akan dilakukan oleh bawahan. Karyawan akan merasa puas apabila pimpinan (penyelia) bersikap baik, ramah terhadap karyawan serta sebaliknya karyawan akan merasa tidak puas apabila pimpinan tidak memiliki sikap yang baik, tidak ramah dan lain-lain kepada karyawan (bawahan).
12. Rekan kerja, adalah hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Karyawan merasa puas terhadap rekan kerjanya apabila rekan kerja memiliki jiwa kepedulian, saling menolong, bersikap baik antar teman begitu juga sebaliknya karyawan akan merasa tidak puas apabila karyawan tidak nyaman terhadap rekan kerja.

13. Ketersediaan sarana dan prasarana (Fasilitas), adalah sarana transportasi dan pendukung kerja lainnya (alat dan bahan yang digunakan dalam pekerjaan karyawan).
14. Ketersediaan perangkat kerja adalah perangkat kerja yang secara langsung berpengaruh terhadap pelaksanaan kerja.
15. Keamanan kerja adalah jaminan kemandirian kerja bagi para karyawan sehingga karyawan terhindar dari bahaya kerja.
16. Kinerja, adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
17. Kuantitas hasil kerja, adalah segala bentuk satuan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka yang diperoleh dalam waktu periode tertentu pada setiap karyawan.
18. Kualitas hasil kerja, adalah tingkat baik buruknya suatu penyelesaian hasil kerja seseorang karyawan.
19. Ketepatan waktu adalah kinerja karyawan yang diukur dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
20. Kehadiran, adalah tingkat absensi dalam melakukan kegiatan rutinitas yang membuktikan bahwa karyawan itu hadir dalam bekerja.

3.5. Analisis Data

3.5.1. Karakteristik Karyawan

Analisis deskriptif dilakukan untuk dapat memberikan gambaran secara umum terhadap objek yang akan diteliti melalui data atau sampel yang diteliti, khususnya karakteristik Karyawan. Karakteristik karyawan yang dianalisis meliputi: umur, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan, lama bekerja, serta tanggungan keluarga Melalui wawancara.

3.5.2. Tingkat Kepuasan kerja dan kinerja karyawan

Tingkat kepuasan karyawan yang bekerja di Afdeling III di PT. Surya Bratasena Plantation diukur melalui indikator variabel penelitian.

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan mengukur dan melihat tingkat kepuasan karyawan yang bekerja di Afdeling III di PT. Surya Bratasena Plantation dapat dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan yang sama kepada seluruh jumlah karyawan yang bekerja pada Afdeling III di PT. Surya Bratasena Plantation.

Variabel penelitian ini adalah untuk mengukur kepuasan berdasarkan kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap penyelia, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap fasilitas, kepuasan terhadap keamanan kerja.

Variabel penelitian dapat dilihat di indikator penelitian pada Tabel 5.

Tabel 5. Variabel dan Indikator Tingkat Kepuasan

Variabel	Sub variabel	Indikator
Kepuasan Terhadap	1. Gaji	1. Kesesuaian gaji dengan jenis pekerjaan 2. Kepuasan terhadap ketepatan waktu penggajian 3. Kesesuaian mencukupi kebutuhan 4. Kesesuaian bonus yang diberikan perusahaan
	2. Pekerjaan itu sendiri	1. Kesesuaian pekerjaan dengan keahlian 2. Ketersediaan waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan 3. Kepuasan terhadap kebijakan mutasi perusahaan 4. Kepuasan terhadap ketersediaan waktu
	3. Penyelia	1. Keikutsertaan penyelia dalam membantu pekerjaan 2. Sikap penyelia yang baik terhadap bawahan 3. Sikap penyelia yang bersikap baik dan menghargai pekerjaan 4. Pendampingan pekerjaan yang dilakukan atasan terhadap bawahan
	4. Rekan kerja	1. Kekompakan sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai target 2. Kedekatan sesama rekan kerja 3. Keahlian rekan kerja dalam melakukan pekerjaannya 4. Kepedulian teman yang berbeda jenis pekerjaan
	5. Fasilitas	1. Ketersediaan sarana dan Prasarana 2. Ketersediaan Perumahan dari Perusahaan 3. Ketersediaan jaminan kesehatan (BPJS) 4. Kesesuaian fasilitas peralatan kerja dengan pekerjaan
	6.Keamanan kerja	1. terhindar dari bahaya kerja 2. Jaminan Keamanan dalam bekerja 3. kelengkapan safety 4. keamanan kerja yang paling diutamakan

Sumber: Colquit et al, 2013

Untuk tingkat sub variabel dari indikator kinerja dapat dilihat pada dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Variabel dan Indikator Kinerja Karyawan

Variabel	Sub variabel	Indikator
Kepuasan Terhadap	1.Kuantitas hasil kerja	1. Karyawan mampu menyelesaikan semua pekerjaan sesuai target yang dicapai. 2. Karyawan dapat memahami tugas rutin setiap harinya.
	2.Kualitas hasil kerja	1. Karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar kualitas kerja yang telah ditentukan perusahaan. 2. karyawan selalu mengutamakan kualitas pekerjaan
	3.Ketepatan waktu	1. Karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan ketentuan 2. Karyawan tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan
	4. Kehadiran	1. Karyawan dapat bekerja setiap hari 2. Karyawan mempunyai alasan yang jelas bila tidak hadir

sumber: Mangkunegara, 2009

Kepuasan dan kinerja karyawan PT.Surya Bratasena Plantation dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan indikator pengukuran skala likert. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini meliputi 5 kategori pada tingkat kepuasan yaitu kategori sangat puas dengan pembobotan angka 5, kategori puas dengan pembobotan angka 4, kategori kurang puas dengan pembobotan angka 3, kategori tidak puas dengan pembobotan angka 2, kategori sangat tidak puas dengan pembobotan angka 1. Sedangkan pada tingkat kinerja yaitu kategori sangat baik dengan pembobotan angka 5, kategori baik dengan pembobotan angka 4, kategori kurang baik dengan pembobotan angka 3, kategori tidak baik dengan pembobotan angka 2, kategori sangat tidak baik dengan pembobotan angka 1. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 7 dan 8.

Tabel 7. Bobot Nilai Jawaban Sampel untuk Tingkat Kepuasan Karyawan

No	Kategori	Bobot
1	Sangat tidak puas	1
2	Tidak puas	2
3	Kurang puas	3
4	Puas	4
5	Sangat puas	5

Tabel 8. Bobot Nilai Jawaban Sampel Untuk Tingkat kinerja Karyawan

No	Kategori	Bobot
1	Sangat tidak puas	1
2	Tidak puas	2
3	Kurang puas	3
4	Puas	4
5	Sangat puas	5

Total nilai pokok skala yang dikelompokkan menjadi 5 kategori dapat dihitung dengan menggunakan rumus.

$$\text{Skor variabel} = \frac{\text{jumlah pertanyaan} \times \text{skor}}{\text{jumlah pertanyaan}}$$

Jumlah pertanyaan untuk mengetahui sejauh mana tingkat kepuasan dan tingkat kinerja usaha secara keseluruhan yaitu jumlah pertanyaan, skor tinggi 5, dan skor terendah 1, sehingga didapat perhitungan kisaran sebagai berikut:

$$\text{Skor maksimum} = \frac{\text{Jumlah indikator} \times \text{skor tertinggi}}{\text{jumlah Pertanyaan}}$$

$$\text{Skor minimum} = \frac{\text{Jumlah Petanyaan} \times \text{Skor terendah}}{\text{Jumlah Pertanyaan}}$$

$$\text{Besar range kelas} = \left(\frac{\text{Skor maksimum} - \text{Skor minimum}}{\text{Jumlah Kategori}} \right) - 0,01$$

Berdasarkan tingkatan diatas untuk mengetahui tingkat kepuasan dan kinerja karyawan bekerja di afdeling III KSM-I dibagi menjadi lima terdapat pada Tabel

9.

Tabel 9. Nilai interval kepuasan (range) kelas Untuk (1 Indikator)

No	Kategori	Skor	Range skor untuk variabel analisis
1	Sangat tidak puas	1	1 - 1,8
2	Tidak puas	2	1,9 - 2,6
3	Kurang puas	3	2,7 - 3,4
4	Puas	4	3,5 - 4,2
5	Sangat puas	5	4,3 - 5

Tabel 10. Nilai interval kinerja (range) kelas Untuk (1 Indikator)

No	Kategori	Skor	Range skor untuk variabel analisis
1	Sangat tidak baik	1	1 - 1,8
2	Tidak baik	2	1,9 - 2,6
3	Kurang baik	3	2,7 - 3,4
4	Baik	4	3,5 - 4,2
5	Sangat baik	5	4,3 - 5

Tabel 11. Nilai interval (range) kelas (Untuk 4 Indikator)

No	Kategori	Skor	Range skor untuk variabel analisis
1	Sangat tidak puas	1	4,0 - 7,2
2	Tidak puas	2	7,3 - 10,5
3	Kurang puas	3	10,6 - 13,8
4	Puas	4	13,9 - 17,1
5	Sangat puas	5	17,2 - 20,0

Tabel 12. Nilai interval (range) kelas (Untuk 2 Indikator)

No	Kategori	Skor	Range skor untuk variabel analisis
1	Sangat tidak baik	1	2,0 - 3,6
2	Tidak baik	2	3,7 - 5,3
3	Kurang baik	3	5,4 - 7,0
4	Baik	4	7,1 - 8,7
5	Sangat baik	5	8,8 - 10,0

Tabel 13. Nilai interval keseluruhan mengukur kepuasan karyawan (24 indikator)

No	Kategori	Skor	Range skor untuk variabel analisis
1	Sangat tidak puas	1	24 - 43,2
2	Tidak puas	2	44,2 - 63,2
3	Kurang baik	3	64,4 - 83,6
4	Puas	4	84,6 - 103,8
5	Sangat puas	5	104,8 - 124

Tabel 14. Nilai interval mengukur keseluruhan kinerja karyawan (8 indikator)

No	Kategori	Skor	Range skor untuk variabel analisis
1	Sangat tidak baik	1	8,0 - 14,4
2	Tidak baik	2	14,4 - 20,8
3	Kurang baik	3	20,8 - 27,2
4	Baik	4	27,2 - 33,6
5	Sangat baik	5	33,6 - 40

Tabel 15. Tabel Nilai-Nilai r (rho) Korelasi *Spearman Rank*

N	Taraf	Signif	N	Taraf	Signif
	5%	1%		5%	1%
5	1.000		16	0.506	0.665
6	0.886	1.000	18	0.475	0.626
7	0.786	0.929	20	0.450	0.591
8	0.738	0.881	22	0.428	0.562
9	0.683	0.833	24	0.409	0.537
10	0.648	0.794	26	0.392	0.515
12	0.591	0.777	28	0.377	0.496
14	0.544	0.715	30	0.364	0.478

Sumber: Sugiono, 2004

Tabel nilai Rho digunakan untuk menguji signifikansi korelasi dengan teknik korelasi Rank Spearman. Jika sampel ≤ 30 maka nilai korelasi yang diperoleh dari hasil perhitungan dapat langsung dibandingkan dengan rho tabel. Parameter yang digunakan adalah jika rho hitung $< r$ tabel maka H_0 diterima, dan jika rho hitung $> r$ tabel maka H_0 ditolak (H_a diterima).

3.5.3. Hubungan Antara Kepuasan Dan Kinerja Karyawan PT. Surya Bratasena Plantation

Hubungan kepuasan dan kinerja karyawan untuk mengetahuinya, maka dilakukan analisis korelasi rank spearman, karena data yang akan di korelasikan adalah data ordinal. Menurut Sugiyono (2011), korelasi rank spearman adalah data ordinal atau berjenjang atau rangking, dan bebas distribusi. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut

$$\rho = 1 - \frac{6\sum b_i^2}{n(n^2-1)} \dots\dots\dots (1)$$

$$r_s = \frac{6\sum(rx_i - ry_i)^2}{n(n-1)} \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan :

ρ atau r_s = koefisien korelasi *Rank Spearman*

b_i = beda antara jenjang setiap subjek ($X_i - Y_i$)

R_x = peringkat data X_i

R_{y_i} = peringkat data Y_i

N = Jumlah sampel

Korelasi *rank spearman* bekerja pada data ordinal maka data tersebut harus diubah terlebih dahulu menjadi data ordinal dalam bentuk rangking. Untuk mengetahui koefisien ini signifikan atau tidak maka perlu dibandingkan dengan tabel nilai ρ (rho) dengan taraf kesalahan 5% dan 1%. Menurut Sarwono (2006), korelasi mempunyai kemungkinan pengujian hipotesis dua arah (two tailed). Korelasi searah jika nilai koefisien korelasi ditemukan positif, sebaliknya jika nilai koefisien korelasi negatif, maka korelasi disebut tidak searah.

Tabel 16. Pedoman untuk memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien	Tingkat Keeratan Hubungan
1	0,00 – 0,199	Tidak erat
2	0,20 – 0,399	Kurang erat
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Erat
5	0,80 – 1,000	Sangat erat

Sumber : Sugiyono (2013)



IV. GAMBARAN UMUM DAERAH PENELITIAN

4.1. Kabupaten Pelalawan

4.1.1. Letak Geografis Kabupaten Pelalawan

Berdasarkan sumber Badan Pusat Statistik Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Pelalawan dengan ibukota Pangkalan Kerinci merupakan salah satu Kabupaten terluas di Provinsi Riau. Letak Astronomis 1,25' Lintang Utara - 0,20' Lintang Selatan dan 100,42 - 1103,28' Bujur Timur. Batas-batas daerah Kabupaten Pelalawan adalah sebagai berikut:

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Siak dan Kepulauan Meranti
2. Sebelah Selatan berbatasan dengan kabupaten Indragiri Hilir
3. Sebelah Barat berbatasan dengan kabupaten Kampar dan Kota Pekanbaru
4. Sebelah Timur berbatasan dengan Provinsi Kepulauan Riau

Luas wilayah kabupaten pelalawan kurang lebih 13.067,29 Km². Kabupaten Pelalawan terdiri dari 12 Kecamatan dengan Kecamatan terluas adalah kecamatan Teluk Meranti yaitu 4.113,03 Km² (31,48%) dan yang paling kecil adalah Pangkalan Kerinci dengan luas 217,26 Km² atau 1,66% dari luas Kabupaten Pelalawan.

Jarak lurus ibukota kecamatan yang terdekat dengan ibukota kabupaten adalah ibukota Kecamatan Pangkalan Kerinci \pm 0 km. Sedangkan jarak yang terjauh adalah ibukota Kecamatan Kuala Kampar (Teluk Dalam) sejauh 159,2 km. Luas Daerah dan Jumlah Pulau Menurut Kecamatan di Kabupaten Pelalawan dapat dilihat pada Tabel 17.

Tabel 17. Luas Daerah dan Jumlah Pulau Menurut Kecamatan di Kabupaten Pelalawan Tahun 2019.

No	Kecamatan	Ibukota Kecamatan	Luas Total Area	Persentase (%)
1.	Langgam	Langgam	1476,29	11,30
2.	Pangkalan Kerinci	Pangkalan Kerinci	217,26	1,66
3.	Bandar Sei Kijang	Seikijang	325,03	2,49
4.	Pangkalan Kuras	Sorek Satu	1224,55	9,37
5.	Ukui	Ukui Satu	1337,47	10,42
6.	Pangkalan Lesung	Pangkalan Lesung	438,08	3,35
7.	Bunut	Pangkalan Bunut	444,65	3,40
8.	Pelalawan	Pelalawan	1469,38	11,24
9.	Bandar Petalangan	Rawang Empat	361,85	2,77
10.	Kuala Kampar	Teluk Dalam	683,39	5,23
11.	Kerumutan	Kerumutan	976,31	7,47
12.	Teluk Meranti	Teluk Meranti	4113,03	31,48
Pelalawan			13067,29	100,00

Sumber: Badan Pusat Statistik Pelalawan, 2020

4.2. Keadaan Penduduk

Penduduk merupakan salah satu modal dasar pembangunan, karena penduduk merupakan asset penting dalam menggerakkan pembangunan suatu daerah. Penduduk disuatu tempat diharapkan bukan hanya jumlahnya saja yang besar tetapi kualitas penduduknya juga baik.

4.2.1. Penduduk Berdasarkan Pertumbuhan

Jumlah penduduk Kabupaten Pelalawan tahun 2019 adalah 483.622 jiwa. Terdiri dari penduduk laki-laki sebanyak 247.994 jiwa dan perempuan 235.628 jiwa yang tersebar di 12 kecamatan dengan penduduk terbanyak ada di Pangkalan Kerinci yaitu 144.915 jiwa dan terendah di Bandar Petalangan 14.646 jiwa. Sex Ratio Kabupaten Pelalawan di tahun 2019 adalah 105. Ini menandakan jumlah penduduk laki-laki lebih dominan dibandingkan perempuan. Kepadatan penduduk menunjukkan perbandingan jumlah penduduk dengan luas wilayah. Tingkat

kepadatan penduduk di Kabupaten Pelalawan 37 jiwa per km². Kecamatan dengan tingkat kepadatan tertinggi adalah Kecamatan Pangkalan Kerinci 667 jiwa per km². Sedangkan kepadatan terendah di kecamatan Teluk Meranti, 5 jiwa per km². Selengkapnnya tentang jumlah penduduk, laju pertumbuhan penduduk, kepadatan penduduk, rasio jenis kelamin Kabupaten Pelalawan dapat dilihat pada Tabel 18.

Tabel 18. Penduduk, Laju Pertumbuhan Penduduk per Tahun, Distribusi Persentase Penduduk, Kepadatan Penduduk, Kabupaten Pelalawan, 2019

No	Kecamatan	Penduduk (ribu)	Laju Pertumbuhan Penduduk Per Tahun 2018-2019
1.	Langgam	34,90	5,24
2.	Pangkalan Kerinci	144,90	8,44
3.	Bandar Sei Kijang	45,50	11,32
4.	Pangkalan Kuras	65,40	4,18
5.	Ukui	42,10	2,97
6.	Pangkalan Lesung	34,40	3,47
7.	Bunut	17,10	8,37
8.	Pelalawan	21,40	3,69
9.	Bandar Petalangan	14,70	1,64
10.	Kuala Kampar	18,30	0,40
11.	Kerumutan	26,30	3,59
12.	Teluk Meranti	18,70	3,15
	Pelalawan	483,60	5,33

Sumber: BPS Kabupaten Pelalawan, 2020

4.2.2. Penduduk Berdasarkan Jenis Kelamin

penduduk berdasarkan jenis kelamin disebut dengan komposisi penduduk. komposisi ini bertujuan untuk mengetahui perbandingan antara jumlah penduduk laki-laki dan perempuan dalam satu wilayah tertentu.

Penyebaran jumlah penduduk berdasarkan jenis kelamin di kabupaten pelalawan pada periode 2011-2019 menandakan jumlah perbandingan penduduk laki-laki dan perempuan. penduduk berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 19.

Tabel 19. Penduduk Menurut Jenis Kelamin di Kabupaten Pelalawan tahun 2011- 2019

No	Tahun	Jumlah Penduduk		Jumlah	Sex ratio
		Laki-laki	perempuan		
1.	2011	169 421	160 118	329 539	105,81
2.	2012	174 719	165 150	339 869	105,79
3.	2013	184 113	174 097	358 210	105,75
4.	2014	193 732	183 489	377 221	105,58
5.	2015	203 753	193 237	396 990	105,44
6.	2016	214 268	203 230	417 498	105,43
7.	2017	225 234	213 554	438 788	105,46
8.	2018	236 404	224 376	460 780	105,36
9.	2019	247 994	235 628	483 622	105,24

Sumber: BPS Kabupaten Pelalawan, 2020

Berdasarkan Tabel 19 dapat dilihat jumlah penduduk berdasarkan jenis kelamin di kabupaten pelalawan jumlah penduduk mengalami peningkatan pada setiap tahunnya baik laki-laki maupun perempuan dengan jumlah terakhir sebanyak 483.622 jiwa.

4.3. Keadaan Sosial

4.3.1. Pendidikan

Pendidikan adalah suatu pondasi dalam hidup yang harus dibangun dengan sebaik mungkin. Secara umum pendidikan adalah proses pembelajaran pengetahuan, keterampilan serta kebiasaan yang dilakukan suatu individu dari satu generasi ke generasi lainnya. Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam pembangunan, dan bahkan tidak dapat dipisahkan dalam perkembangan suatu daerah. karena pendidikan salah satu faktor dalam proses pembangunan juga investasi utama dalam kemajuan suatu daerah tersebut bahkan kemajuan suatu bangsa. Tingkat pendidikan di suatu daerah berbeda-beda dengan daerah yang lainnya, tingkat pendidikan suatu daerah tergantung pada sarana

Keadaan pendidikan yang tersedia. Adapun keadaan pendidikan di Kabupaten Pelalawan dapat dilihat pada Tabel 20.

Tabel 20. Jumlah Sekolah di Bawah Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan di Kabupaten Pelalawan, 2018/2019 dan 2019/2020.

No	Kecamatan	Sekolah					
		Negeri		Swasta		Jumlah	
		2018/ 2019	2019/ 2020	2018/ 2019	2018/ 2019	2019/ 2020	2019/ 2020
1.	Langgam	50	58	273	446	323	504
2.	Pangkalan Kerinci	196	266	1319	1410	1515	1676
3.	Bandar Sei Kijang	-	-	305	299	305	299
4.	Pangkalan Kuras	48	48	959	879	1007	927
5.	Ukui	-	-	786	919	786	919
6.	Pangkalan Lesung	-	-	710	866	710	866
7.	Bunut	-	-	175	339	175	339
8.	Pelalawan	-	-	81	286	81	286
9.	Bandar Petalangan	36	36	279	313	315	346
10.	Kuala Kampar	-	-	-	130	-	130
11.	Kerumutan	-	-	650	727	650	727
12.	Teluk Meranti	-	43	42	-	42	43
Pelalawan		330	448	5579	6674	6438	7062

Sumber: BPS Kabupaten Pelalawan, 2020

4.3.2. Kesehatan

Kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa, dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Kesehatan merupakan hal yang sangat penting bagi semua manusia karena tanpa kesehatan yang baik, maka setiap manusia akan sulit dalam melaksanakan aktivitasnya sehari-hari. Maka dari itu di Kabupaten Pelalawan tersedia sarana kesehatan yang disediakan oleh pemerintah yang dapat dilihat pada Tabel 21.

Tabel 21. Jumlah Desa atau Kelurahan Yang Memiliki Sarana Kesehatan Menurut Kecamatan di Kabupaten Pelalawan 2019.

No	Kecamatan	Rumah sakit (Tahun 2019)
1.	Langgam	-
2.	Pangkalan Kerinci	3
3.	Bandar Sei Kijang	-
4.	Pangkalan Kuras	1
5.	Ukui	-
6.	Pangkalan Lesung	-
7.	Bunut	-
8.	Pelalawan	-
9.	Bandar Petalangan	-
10.	Kuala Kampar	-
11.	Kerumutan	-
12.	Teluk Meranti	-
Pelalawan		4

Sumber: BPS Kabupaten Pelalawan, 2020

4.3.3. Perekonomian

Perekonomian di daerah kabupaten pelalawan ada beberapa bentuk di setiap daerah nya yang merupakan mata pencaharian untuk menjadi pokok penghidupan yang menentukan pendapatan penduduk masyarakatnya.

Mata pencaharian merupakan aktivitas manusia untuk memperoleh taraf hidup yang layak dimana antara daerah yang satu dengan daerah lainnya berbeda sesuai dengan taraf kemampuan penduduk dan keadaan demografinya. yang dapat dilihat pada Tabel 22.

Tabel 22. Jumlah Sarana Perekonomian Kecamatan Pangkalan Kuras 2017

No	Desa/Kelurahan	Minimarket	Toko/ warung kelontong	Warung/ Kedai Makanan
1.	Tanjung Beringin	0	15	4
2.	Talau	0	32	2
3.	Kesuma	2	48	41
4.	Betung	0	7	8
5.	Sorek Satu	5	398	60
6.	Sorek Dua	0	25	15
7.	Dundangan	1	20	22
8.	Surya Indah	0	55	22
9.	Beringin Indah	0	21	6
10.	Sialang Indah	0	7	6
11.	Terantang Manuk	1	25	12
12.	Palas	0	29	17
13.	Harapan Jaya	0	22	5
14.	Meranti	0	37	7
15.	Kemang	0	25	21
16.	Batang Kulim	0	20	15
18.	SIdo Mukti	0	26	21
Jumlah		9	812	284

Sumber : BPS Kecamatan Pangkalan Kuras, 2018

4.4. Profil PT. Surya Bratasena Plantation

Berdasarkan informasi dari PT Surya Bratasena Plantation (SBP) Sei Nilo - Sei Manau terletak di kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1988 berdirinya perusahaan ini karena salah satu upaya pemerintah untuk membangun usaha perkebunan dengan pola perkebunan inti rakyat (PIR) Trans. PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Sei Nilo- Sei Manau ini bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan kemudian mengolahnya menjadi minyak kelapa sawit mentah atau CPO (*Crude palm Oil*).

PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Sei Nilo- Sei Manau merupakan perusahaan dengan jenis usaha PMDN (Penanaman Modal Dalam Negeri) dan berpola Perkebunan Inti Rakyat (PIR) Trans PBSN (Perkebunan Besar Swasta Nasional). Awal pembukaan lahan perkebunan dilakukan pada tahun 1988 akhir, dan pada awal tahun 1989 mulai dilakukan penanaman secara bertahap. Pada akhir 1991 penanaman tahap pertama mulai menghasilkan buah atau produksi. Sedangkan pabrik mulai beroperasi pada tahun 1992. Pabrik yang dimiliki PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Sei Nilo – Sei Manau mempunyai kapasitas 35 ton Tandan Buah Segar (TBS) /jam.

Secara administratif lokasi kegiatan operasional perusahaan berada di Kecamatan Pangkalan Kuras, Kabupaten Pelalawan, Provinsi Riau. PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Sei Nilo – Sei Manau mempunyai luas lahan perkebunan yaitu 16.000 Ha yang terdiri dari 10.000 perkebunan inti dan 6.000 Ha perkebunan plasma. Pengolahan TBS (Tandan Buah Segar) langsung dilakukan pabrik sendiri hingga menghasilkan minyak kelapa sawit mentah atau CPO (*Crude Palm Oil*) yang akan diolah diluar perusahaan atau diekspor untuk proses lebih lanjut menjadi produk-produk yang siap untuk dipasarkan, misalnya: minyak goreng, sabun, margarin, dan lain sebagainya. Demikian lah sejarah PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Sei Nilo – Sei Manau di Kecamatan Pangkalan Kuras, Kabupaten Pelalawan, Provinsi Riau.

Visi Dan Misi Perusahaan

4.4.1. Visi Perusahaan

PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) mempunyai visi yaitu untuk menjadi perusahaan perkebunan agribisnis yang produktif, inovatif, tangguh, dan mampu dalam persaingan global.

4.4.2. Misi Perusahaan

PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) mempunyai visi yaitu untuk menjadi perusahaan perkebunan agribisnis yang produktif, inovatif, tangguh, dan mampu dalam persaingan global.

Sedangkan misi perusahaan PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) yaitu untuk menjadi perusahaan perkebunan yang berwawasan lingkungan, unggul dalam pengembangan teknologi dan Sumber Daya Manusia (SDM) dan dapat memberikan kontribusi untuk kemakmuran dan pengembangan bangsa.

4.5. Letak Geografi dan Topografi

4.5.1. Letak Geografis PT. Surya Bratasena Plantation

Secara geografis, PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) 1,25' Lintang Utara sampai 0,20' Bujur Timur sampai 103,28' Bujur timur. PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Sei Nilo- Sei Manau terletak kurang lebih 117 km dari ibu kota Provinsi Riau, 45 km dari ibukota Kabupaten Pelalawan 15 km dari ibu kota Kecamatan Pangkalan Kuras.

Adapun batas-batas wilayah PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Sei Nilo- Sei Manau: Sebelah utara berbatasan dengan Dusun Petaling Jaya Desa Dundangan Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan, Sebelah barat berbatasan dengan PT. Safari Riau Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten

Pelalawan, Sebelah selatan Berbatasan dengan Desa Betung Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan, Sebelah Timur Berbatasan dengan Desa Sorek Satu Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan.

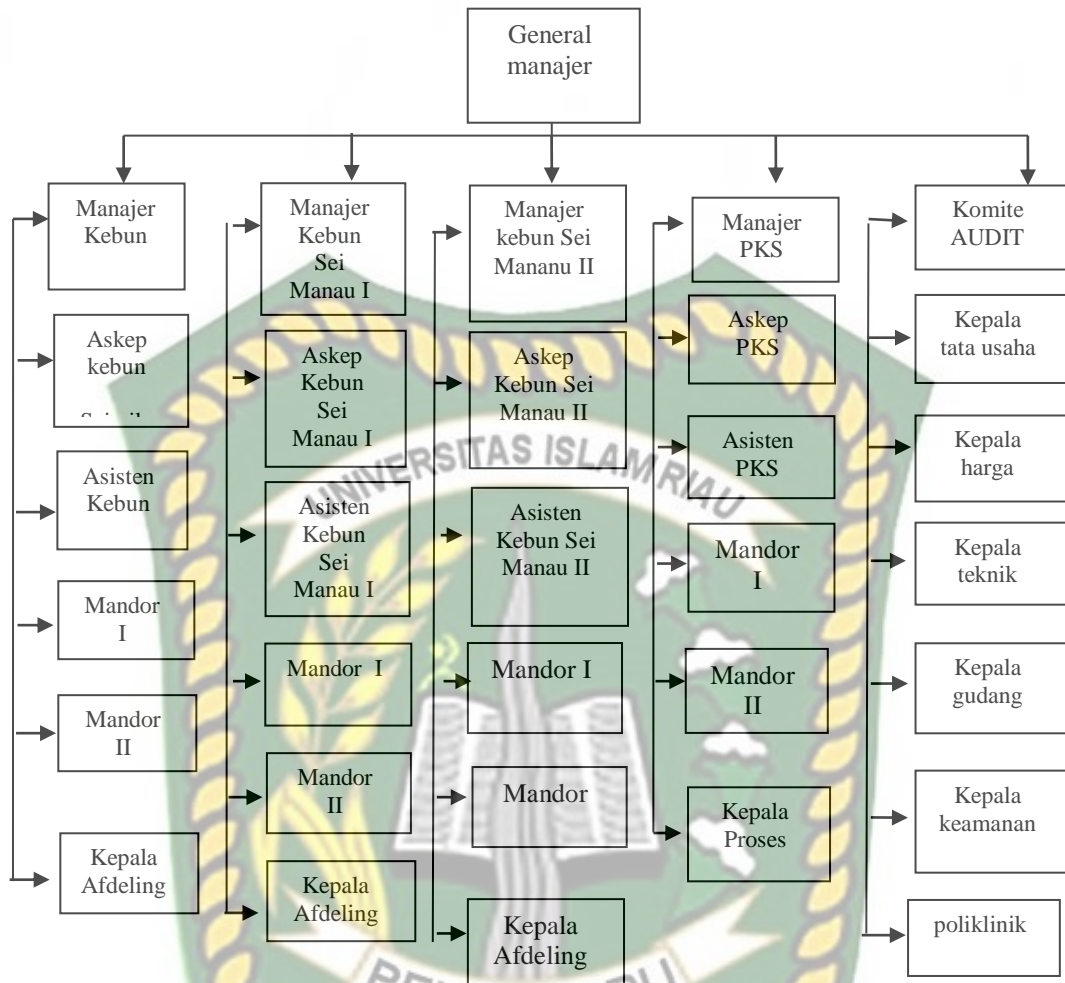
4.5.2. Keadaan Iklim Dan Topografi

PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Sei Nilo- Sei Manau berada pada 22 m diatas permukaan air laut jika dilihat dari segi topografi PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) termasuk kedalam kategori daerah dataran rendah dan bergelombang dengan curah hujan 3 mm/tahun kondisi ini didukung pula oleh suhu rata-rata 25°C – 37°C.

4.6. Struktur Organisasi

Suatu perusahaan identik dengan organisasi, karena didalam organisasi itu terdapat orang-orang yang mempunyai kepentingan. Organisasi ataupun perusahaan merupakan suatu badan yang didalamnya terdapat orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Agar tujuan itu dapat tercapai, maka orang-orang yang terdapat didalam organisasi perlu diatur sedemikian rupa, sehingga setiap masing-masing dapat mengetahui bagian tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya sesuai yang terdapat dalam struktur organisasi tersebut.

Dalam membuat struktur organisasinya, PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Sei Nilo- Sei Manau menggunakan sistem *Line staff*, dimana sistem perintah dari atasan melalui kepala bagian dibawah nya. Jadi sistem perintah tidak langsung dari atasan kebawahan, tetapi melalui kepala bagian masing-masing. Untuk lebih jelasnya mengenai struktur organisasi PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Sei Nilo-Sei Manau dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4. Struktur organisasi PT. Surya Bratasena Plantation

Tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian dalam struktur organisasi yang ada pada PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Sei Nilo- Sei Manau yaitu sebagai berikut:

1. Manajer kebun Dan Manajer Pabrik

Manajer kebun dan pabrik merupakan tugas pimpinan pelaksana, mengepalari atau menjamin, mengkoordinir pekerjaan di bidang perkebunan dan pengolahan pabrik serta pengendalian mutu. Sesuai dengan tugas pokoknya, manajer kebun dan manajer pabrik mempunyai tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Melaksanakan pengawasan dan bimbingan serta memberikan petunjuk kepada karyawan, pimpinan menengah, dan umum yang berada di bawah pengawasannya mengenai tata cara kerja, kebijaksanaan yang diterapkan, pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang telah di tetapkan.
 - b. Menyusun rencana pemeliharaan besar atau kecil, reliabilitas maupun perencanaan pembaharuan kearah kesempurnaan atau efisiensi di bidang perkebunan dan pengolahan teknik pabrik, serta pengendalian mutu.
 - c. Mengawasi pelaksanaan penyusunan laporan-laporan harian, mingguan, bulanan maupun triwulan, RKAP/RKO, anggaran biaya periodik setiap triwulan mengenai persediaan bahan-bahan pekerjaan di perkebunan, pengolahan teknik pabrik serta pengendalian mutu.
2. Asisten Kepala
- Asisten kepala mempunyai tugas melaksanakan kegiatan operasional perkebunan dan pengolahan pabrik, mengurus pengangkatan dan penempatan personalia serta mengurus masalah berpedoman pada kebijakan yang telah di tetapkan direksi dan arahan manajer kebun dan manajer pabrik. Sesuai dengan tugas pokoknya, asisten kepala mempunyai tanggung jawab sebagai berikut:
- a. Melaksanakan peraturan perburuhan dalam hubungannya dengan pengangkatan, penempatan, pembinaan hubungan kerja guna terciptanya ketentraman kerja yang baik.
 - b. Membuat rencana anggaran belanja dan program kerja di bidang personalia perkebunan dan pabrik secara sistematis berdasarkan ketentuan (norma) yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

- c. Melaksanakan program kerja yang telah disahkan oleh manajer secara efektif dan efisien.

3. Kepala Tata Usaha

Kepala Tata Usaha (KTU) mempunyai tugas pokok melaksanakan dan mengimplementasikan peraturan-peraturan serta pedoman yang disesuaikan dengan kebijakan yang telah ditetapkan Direksi dan arahan Manajer Pabrik. Sesuai dengan tugas pokoknya, Kepala Tata Usaha (KTU) mempunyai tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berkaitan dengan bidang umum dan sumber daya manusia (SDM), lembaga pondokan lingkungan, koperasi dan Humas (CDO).
- b. Memeriksa dan mengoreksi dokumen-dokumen setiap bagian.
- c. Memeriksa dan menandatangani jurnal-jurnal pembukuan.

4. Humas (CDO)

Humas (CDO) mempunyai tugas dan tanggung jawab di bidang umum yang berhubungan langsung dengan karyawan.

5. Mandor

Mandor adalah karyawan yang berada di bawah Asisten, bertugas mengawasi pekerjaan para karyawan pelaksana. Mandor I bertanggung jawab kepada Asisten sesuai dengan bidangnya. Sesuai dengan tugas pokoknya, Mandor I mempunyai tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Menerima tugas dari Asistennya
- b. Mengawasi pelaksanaan pekerjaan perkebunan dan pabrik kelapa sawit (PKS)

c. Memberikan perintah kerja karyawan pelaksana(buruh)

6. Kepala Afdeling

Kepala Afdeling mempunyai tugas mengolah Afdeling yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan produksi dengan berpedoman pada kebijakan yang telah ditetapkan oleh Direksi dan arahan dari Asisten kepala. Sesuai dengan tugas pokoknya, kepala Afdeling mempunyai tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Menyusun RKAP/RKO Afdeling berdasarkan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan
- b. Membuat perencanaan, pelaksanaan serta pengawasan pekerjaan di perkebunan pabrik.
- c. Menilai prestasi kerja karyawan bawahannya, baik karyawan perkebunan maupun karyawan pabrik.

7. Kepala Teknik

Kepala Teknik mempunyai tugas dan tanggung jawab, yaitu sebagai berikut:

- a. Bertanggung jawab atas seluruh kendaraan operasional perusahaan.
 - b. Bertanggung jawab atas infrastruktur seperti: bangunan, jalan dan jembatan
- #### 8. Kepala Keamanan

Kepala Keamanan mempunyai tugas mengawasi dan menjaga keamanan dari peralatan pabrik serta pengiriman tandan buah segar (TBS) dari lahan perkebunan ke pabrik. Sesuai dengan tugas pokoknya, Kepala Keamanan mempunyai tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Menyusun jadwal kerja dari satuan pengamanan.
- b. Menetapkan personel yang akan melaksanakan tugas keamanan sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan
- c. Memberikan laporan mengenai jumlah personel yang sedang melaksanakan tugas keamanan

9. Karyawan Pelaksana

Karyawan Pelaksana terdiri dari karyawan bagian lapangan dan karyawan bagian administrasi. Karyawan lapangan adalah karyawan yang melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan pekerjaan di perkebunan dan proses produksi di pabrik, misalnya: bagian sortir, pengolahan, laboratorium, dan perbengkelan, sedangkan karyawan administrasi adalah karyawan yang bertugas melayani kegiatan administrasi yang ada di PT. Surya Bratasena Plantation (SBP) Sei Nilo- Sei Manau.

Penilaian kerja oleh perusahaan dilihat dari kualitas kerja karyawan, dan juga dinilai seberapa besar kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sistem perekerutan karyawan dilakukan secara perekrutan lokal dan secara akad, sedangkan penggajian atau upah karyawan dilakukan dua kali dalam satu bulan. Gajian tahap pertama dinamakan gajian kecil atau pinjaman, gajian kecil ini dilakukan pada minggu kedua setiap bulannya berupa uang tunai dan bahan-bahan pokok. Sedangkan gajian tahap kedua adalah gajian besar yang dilakukan pada akhir bulan pada setiap bulannya. Sistem pengupahan dilakukan oleh PT.

Surya Bratasena Plantation (SBP) Sei Nilo- Sei Manau mengacu pada UU no. 13 tahun 2007.

4.7. Aktivitas PT. Surya Bratasena Plantation

Suatu Industri perkebunan memiliki karakteristik khusus yang membedakannya Dengan sektor industri lain, yang ditunjukkan dengan adanya aktivitas pengelolaan dan transformasi biologis atas tanaman untuk menghasilkan produk yang akan dikonsumsi atau diproses lebih lanjut. Kegiatan industri perkebunan pada umumnya dapat digolongkan menjadi:

1. Pembibitan dan Penanaman

Pembibitan dan Penanaman yaitu proses pengelolaan bibit tanaman agar siap untuk ditanam dan diikuti dengan proses penanaman.

2. Pemeliharaan

Pemeliharaan berupa pemeliharaan tanaman melalui proses perumbuhan dan pemupukan hingga dapat menghasilkan produk.

3. Pemungutan Hasil

Pemungutan Hasil yaitu proses pengambilan atau pemanenan atas produksi tanaman untuk kemudian dijual atau dibibitkan kembali.

4. Pengemasan dan Pemasaran

Pengemasan dan Pemasaran yaitu proses lebih lanjut yang dibutuhkan agar produk tersebut siap dijual. Dalam kegiatannya, perusahaan perkebunan sering kali bekerjasama dengan masyarakat setempat dan pihak terkait lainnya. Bentuk kerjasamanya meliputi pengadaan proyek perkebunan plasma di atas lahan milik masyarakat atau penyediaan dari perusahaan yang dikelola oleh masyarakat.

kerjasama tersebut merupakan karakteristik tambahan sektor perkebunan yang tercermin dalam penyajian dan keuangan perusahaan.

Karena memiliki karakteristik yang khusus, sebagaimana telah disebutkan pada karakteristik industri diatas, perusahaan pada industri ini memiliki resiko yang melekat seperti:

1. Kegagalan Panen

Kegagalan panen dapat dibedakan oleh 2 (dua) faktor yaitu sebagai berikut:

a. Keadaan Alam

Keadaan Alam merupakan industri yang sangat tergantung oleh keadaan alam seperti: kekeringan, kebakaran, dan hama penyakit tanaman merupakan resiko melekat yang harus dihadapi oleh semua perusahaan yang bergerak pada industri tersebut.

b. Kesalahan Manajemen

Kegagalan panen juga dapat disebabkan oleh kesalahan manajemen perencanaan dan proses produksi.

2. Ikatan yang mungkin dilakukan oleh perusahaan perkebunan

Ikatan ini biasanya berbentuk pengembangan Perkebunan Inti Rakyat (PIR) ataupun dalam bentuk lainnya yang menimbulkan konsekuensi kegagalan yang harus ditanggung oleh perusahaan perkebunan sesuai dengan kewajiban yang diharuskan oleh pemerintah.

3. Peraturan perundangan yang wajib Ditaati

Meliputi konsep pengembangan yang jelas, dampak terhadap lingkungan hidup, dan peraturan yang lainnya. Hal tersebut dapat membatasi aktivitas perusahaan dalam melakukan kegiatan produksi dan pemasaran karena adanya

pembatasan pembukaan lahan perkebunan, pengenaan pajak, pembatasan wilayah distribusi regional, sehingga mengharuskan perusahaan memiliki perencanaan yang efektif dalam menjalankan aktivitas operasionalnya.

4. Kondisi Internasional dan Kawasan Regional Seperti:

- a. Perubahan harga, kuota, dan fluktuasi nilai tukar valuta asing (Valas).
- b. Perubahan iklim.
- c. Pembatasan-pembatasan tertentu.

5. Kompetensi

Dengan bertambahnya jumlah penduduk, menyebabkan meningkatnya kebutuhan konsumsi pangan, termasuk produk nabati. Disatu sisi hal tersebut merupakan peluang bagi industri perkebunan untuk lebih meningkatkan kuantitas dan kualitas produksinya. Akan tetapi disisi lain, kondisi tersebut merupakan suatu ancaman bagi perusahaan karena semakin banyak pesaing baik dari dalam maupun luar negeri. Hal tersebut tentunya menciptakan iklim persaingan yang semakin ketat bagi industri perkebunan Indonesia.

6. Perubahan Teknologi

Dengan semakin pesatnya perkembangan bio-teknologi, khususnya di sektor industri perkebunan mengakibatkan teknologi yang ada tidak ekonomis untuk digunakan lagi. walaupun masih digunakan, perusahaan yang menggunakan teknologi yang sudah lama menjadi kurang mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya yang sudah menggunakan teknologi yang baru.

7. Pemogokan Karyawan

Dengan semakin kuatnya peranan serikat pekerja dalam menyikapi setiap kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah maupun perusahaan. Hal tersebut

menyebabkan karyawan lebih kritis dalam menyuarakan ketidakpuasan mereka terhadap kondisi kerja seperti: kompensasi, perubahan peraturan, sampai keadaan ekonomi dan politik yang tidak stabil. Ketidakpuasan karyawan tersebut bisa dinyatakan dalam bentuk demonstrasi dan pemogokan masal yang berpotensi menimbulkan kekacauan (*riot*).

8. Kerusuhan dan Penjarahan

Dengan semakin buruknya kondisi sosial dan ekonomi, menyebabkan masyarakat lebih mudah terpengaruh oleh berbagai informasi yang dapat menyebabkan pengerahan masa dalam menyuarakan ketidakpuasan mereka terhadap perusahaan. Hal tersebut berpotensi menimbulkan kerusuhan dan penjarahan.

9. Resiko *Leverage*

Resiko *Leverage* merupakan pengembangan usaha perkebunan, terutama dalam pembangunan sarana dan prasarananya membutuhkan dana yang sangat besar. Keterlibatan kreditor sebagai penyedia sumber dana tentunya tidak bisa dihindari. Semakin besarnya pendanaan dari luar (*external financing*) mengakibatkan semakin besar pula kemungkinan perusahaan tidak mampu melunasi hutang tersebut.

Berikut ini istilah-istilah yang dipergunakan dalam industri perkebunan, yaitu sebagai berikut:

1. Tanaman Semusim (*annual crops*)

Tanaman semusim merupakan tanaman yang hanya dapat dipanen dalam satu siklus panen. Contoh tanaman semusim seperti: padi, kedelai, jagung, dan tebu

2. Tanaman Keras (*perennial crops*)

Tanaman Keras merupakan tanaman yang memerlukan waktu pemeliharaan lebih dari satu tahun sebelum dapat dipanen secara komersial untuk pertama kalinya. Contoh tanaman semusim seperti: kelapa sawit, karet, cokelat, dan kopi

3. Tanaman yang dapat dipanen lebih dari satu kali siklus panen.

Contoh tanaman yang dapat dipanen lebih dari satu kali siklus panen seperti: cabai, tomat, semangka, melon, dan timun.

4. Tanaman Hortikulutra (*Horticulture*)

Tanaman hortikultura merupakan tanaman yang hasil panenanya dapat dikonsumsi secara langsung seperti: buah-buahan dan sayuran

5. Tanaman non-Hortikultura

Tanaman non-Hortikultura merupakan tanaman yang hasil panennya tidak dapat dikonsumsi secara langsung seperti: padi, bunga matahari, kelapa sawit, kopi, teh, dan coklat.

6. Tanaman Belum Menghasilkan

Tanaman belum menghasilkan merupakan semua jenis tanaman yang dapat dipanen lebih dari satu kali siklus panen. Digunakan sebagai sebutan dalam penulisan akun untuk menampung biaya-biaya yang terjadi sejak saat penanaman sampai saat tanaman tersebut siap dipanen secara komersial.

7. Tanaman Telah Menghasilkan

Tanaman Telah Menghasilkan merupakan tanaman keras yang dapat dipanen lebih dari satu kali siklus panen secara komersial. Digunakan sebagai sebutan akun untuk biaya yang sudah harus dikapitalisasi sebagai bagian dari aktiva tetap.

8. Bibit Tanaman

Bibit Tanaman cikal bakal tanaman yang berupa benih maupun tanaman dalam persemaian. Bibit tanaman termasuk jenis tanaman belum menghasilkan. Bibit tanaman dapat dijual atau digunakan dalam proses produksi yang selanjutnya.

9. Perkebunan Inti Rakyat (PIR)

Perkebunan Inti Rakyat (PIR) merupakan program pemerintah yang mewajibkan perusahaan tertentu untuk membina masyarakat transmigran untuk menghasilkan komoditas perkebunan tertentu. Perusahaan diwajibkan membuka lahan, menyediakan bibit, pupuk, dan sarana lainnya yang dananya akan diganti jika tanaman telah menghasilkan. Perkebunan Inti Rakyat (PIR) terdiri dari:

- a. Perkebunan Inti, yaitu perkebunan yang dimiliki oleh perusahaan.
- b. Perkebunan Rakyat, yaitu perkebunan yang akan diserahkan kepada petani setempat pada saat siap menghasilkan.

Perkebunan rakyat dibangun diatas tanah yang dimiliki pemerintah yang telah diserahkan kepada petani atau (transmigran). Proyek perkebunan rakyat dibiayai oleh kredit investasi pemerintah melalui bank yang telah disalurkan kepada perusahaan atau ditanggulangi sementara oleh perusahaan. Pengelolaan perkebunan rakyat ini akan diserahkan kepada petani atau (transmigran) senilai harga konversi yang telah ditetapkan oleh pemerintah pada saat perkebunan rakyat siap menghasilkan. Petani atau (transmigran) berkewajiban menjual hasil panennya kepada perusahaan dan mencicil kredit investasi pemerintah dengan cara pemotongan dari hasil penjualan panennya.

10. Perkebunan Inti Plasma

Perkebunan Inti Plasma merupakan Program Pemerintah yang mewajibkan perusahaan tertentu untuk membina masyarakat untuk menghasilkan komoditas perkebunan tertentu. Perusahaan diwajibkan untuk membuka lahan, menyediakan bibit, dan sarana lainnya yang dananya akan diganti jika tanaman telah menghasilkan. Perkebunan inti plasma terdiri dari:

- a. Perkebunan Inti, yaitu perkebunan yang dimiliki oleh perusahaan.
- b. Perkebunan Plasma, yaitu perkebunan yang akan diserahkan kepada petani setempat pada saat siap menghasilkan.

Perkebunan plasma dibangun diatas tanah yang dimiliki petani setempat (perkebunan Plasma). Proyek perkebunan plasma dibiayai oleh kredit investasi pemerintah melalui bank yang telah disalurkan kepada perusahaan atau ditanggulangi sementara oleh perusahaan. Pengelolaan perkebunan plasma ini akan diserahkan kepada petani plasma senilai harga konversi yang telah ditetapkan oleh pemerintah pada saat perkebunan plasma siap menghasilkan. Petani plasma berkewajiban menjual hasil panennya kepada perusahaan dan mencicil kredit investasi pemerintah dengan cara pemotongan dari hasil penjualan panennya.

4.8. Profil Afdeling III

Afdeling merupakan satuan terkecil dari sebuah organisasi besar perusahaan kelapa sawit yang dipimpin oleh kepala asisten yang bertanggung jawab pada manajer .

Kantor Afdeling III PT. Surya Bratasena Plantation



Gambar 5. Kantor Afdeling III PT. Surya Bratasena Plantation

Afdeling III memiliki luas lahan 1.106,5 ha yang terbagi dari 1.074,25 ha tanaman menghasilkan (TM) dan 31,8 ha Tanaman Belum Menghasilkan (TBM).

Peta lahan Afdeling III dapat dilihat pada gambar 6.



Gambar 6. peta lokasi Afdeling III

4.8.1. Aktivitas Afdeling III

Berdasarkan sumber informasi PT. Surya Bratasena Plantation aktivitas kegiatan pada Afdeling III difokuskan pada kegiatan produksi, Kegiatan pada Afdeling III tersebut diantaranya sebagai berikut:

1. Pembibitan dan Penanaman

Pembibitan dan Penanaman yaitu proses pengelolaan bibit tanaman agar siap untuk ditanam dan diikuti dengan proses penanaman.

2. Pemeliharaan

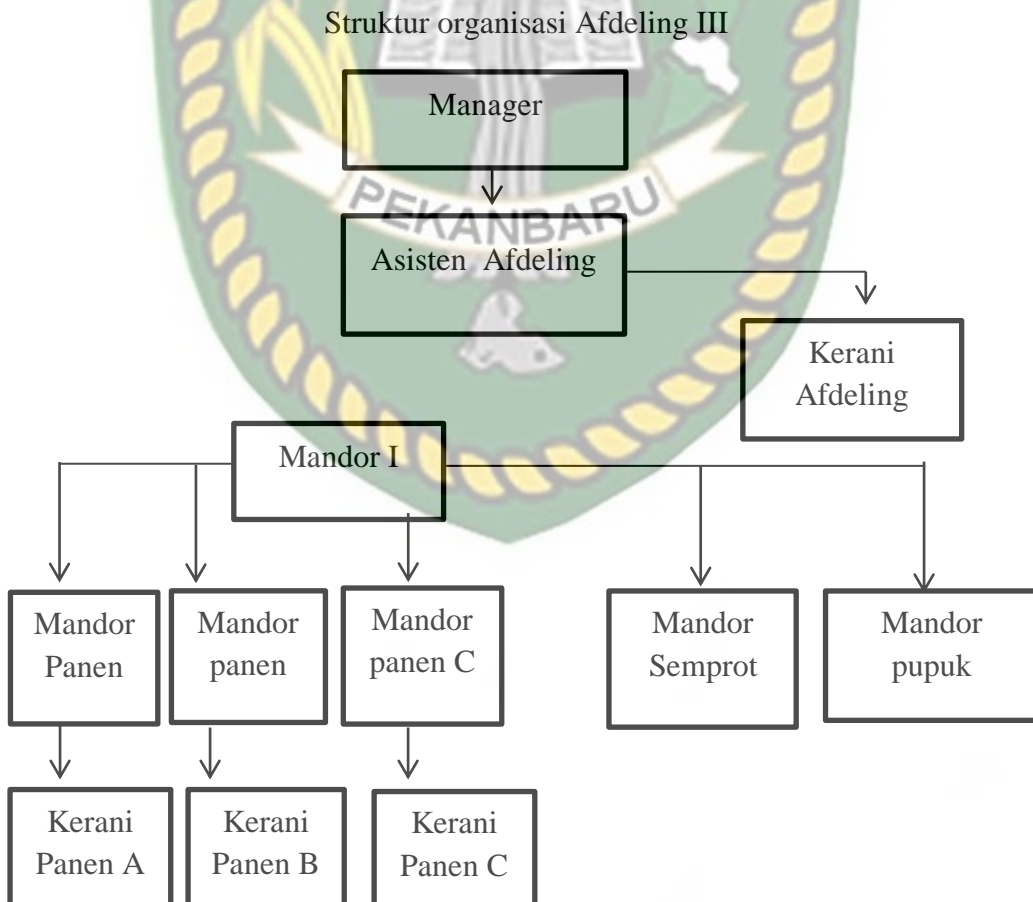
Pemeliharaan yaitu pemeliharaan tanaman melalui proses perumbuhan dan pemupukan hingga dapat menghasilkan produk.

3. Pemungutan Hasil

Pemungutan Hasil yaitu proses pengambilan atau pemanenan atas produksi tanaman untuk kemudian dijual atau dibibitkan kembali.

4.8.2. Struktur organisasi Afdeling III

Struktur organisasi Afdeling III dapat dilihat pada gambar 5.



Gambar 7. Struktur Organisasi Afdeling III

Tugas dari masing-masing jabatan tersebut sebagai berikut:

1. Manajer

Manajer bertanggung jawab untuk mengintegrasikan macam-macam variabel dan karakteristik dari pegawainya dalam mencapai tujuan perusahaan. selain itu tugas manajer diantaranya adalah mengelola, memimpin, membimbing, mengawasi serta mengontrol dan mengamankan unit kerja/perkebunan.

2. Asisten Afdeling

Asisten Afdeling bertugas memberdayakan potensi yang ada di afdeling dan menjaga kestabilan kerja karyawan.

3. Kerani Afdeling

Kerani Afdeling bertugas melakukan pencatatan dan laporan pengupahan karyawan afdeling dan biaya-biaya operasional afdeling serta membuat laporan-laporan hasil kerja pemanenan, pemeliharaan, dan melakukan penginputan ke sisitem.

4. Mandor I

Mandor I bertugas membantu asisten afdeling dalam melaksanakan tugas pemeliharaan tanaman, pemupukan, panen, angkutan TBS ke PKS dan mengawasi langsung para karyawan melaksanakan pekerjaan masing-masing.

5. Mandor Panen

Mandor Panen bertugas mengontrol proses pemanenan TBS (Tandan Buah Segar) sawit dan mengawasi dan mengadministrasikan pelaksanaan panen yang berkaitan dengan rotasi, kualitas panen, jumlah panen, dan premi panen.

6. Mandor Semprot

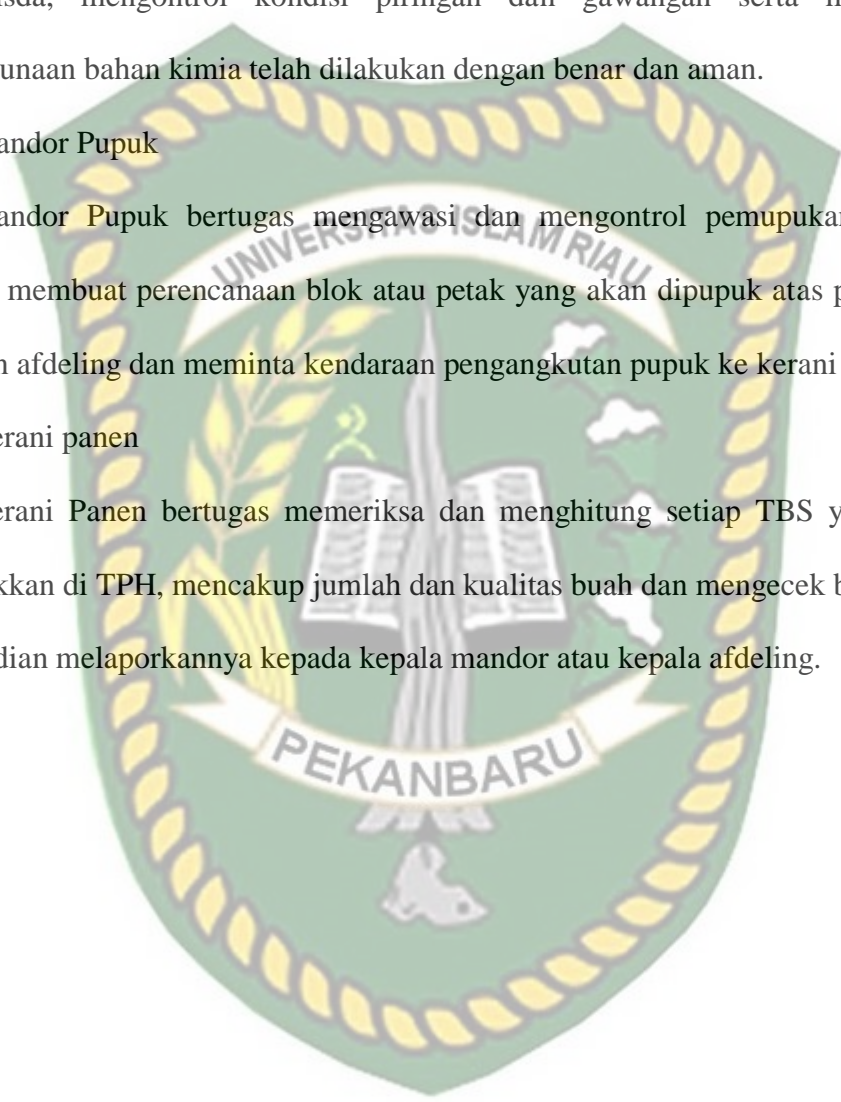
Mandor Semprot bertugas mengontrol dan mengawasi proses penyemprotan hama dan penyakit, bertanggung jawab terhadap alat kerja dan pemakaian bahan pestisida, mengontrol kondisi piringan dan gawangan serta memastikan penggunaan bahan kimia telah dilakukan dengan benar dan aman.

7. Mandor Pupuk

Mandor Pupuk bertugas mengawasi dan mengontrol pemupukan tanaman sawit, membuat perencanaan blok atau petak yang akan dipupuk atas persetujuan asisten afdeling dan meminta kendaraan pengangkutan pupuk ke kerani afdeling.

8. Kerani panen

Kerani Panen bertugas memeriksa dan menghitung setiap TBS yang sudah diletakkan di TPH, mencakup jumlah dan kualitas buah dan mengecek buah restan kemudian melaporkannya kepada kepala mandor atau kepala afdeling.



V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Karakteristik Karyawan

Karakteristik responden yang diteliti meliputi: umur, jenis kelamin, status pernikahan, Tingkat pendidikan, lama bekerja, tanggungan keluarga. Berikut dapat dilihat pada Tabel 23.

Tabel 23. Karakteristik Karyawan PT. Surya Bratasena Plantation Afdeling III

No	Karakteristik Karyawan	Jumlah Jiwa	Persentase (%)
1	Umur a. 20-29 b. 30-39 c. 40-49	8 17 14	20,5 43,6 35,9
2	Jenis Kelamin a. Laki-laki b. Perempuan	27 12	69,2 30,7
3	Status Pernikahan a. Menikah b. Belum Menikah	29 10	74,3 25,6
4	Tingkat Pendidikan a. SD (6 Tahun) b. SMP (9 Tahun) c. SMA (12 Tahun)	4 22 13	10,2 56,4 33,3
5	Lama Bekerja (Tahun) a. 2 b. 3 c. 5	14 9 15	35,9 25,7 38,4
6	Tanggungan Keluarga a. 0 b. 2 c. 3 d. 4	23 5 9 2	59,0 12,8 23,0 5,1

5.1.1. Umur

Umur dapat dijadikan sebagai acuan menentukan produktif atau tidak produktifnya seseorang, terkhususnya dalam bekerja.

Umur individu mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja, tanggung jawab dan cenderung absensi. sebaliknya, karyawan yang umurnya lebih tua kondisi fisiknya kurang, tetapi bekerja ulet, dan mempunyai tanggung jawab yang lebih besar (Hasibuan, 2003).

Berdasarkan Tabel 23 dan Lampiran 1 umur karyawan paling banyak berkisar antara 30-39 tahun yaitu sebanyak 17 orang (43,6%) sedangkan umur karyawan yang paling sedikit berkisar antara 20-29 tahun yaitu berjumlah 8 orang (20,5%) dengan rata-rata keseluruhan 34,46. Berdasarkan hasil deskripsi ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan masih memiliki umur yang tergolong produktif untuk bekerja karena pada umumnya yang bekerja di perusahaan ini berkisar antara umur 30-39 tahun masih dibidang produktif.

5.1.2. Jenis Kelamin

Identitas responden digunakan untuk mengetahui karakteristik karyawan yang diantaranya jenis kelamin.

Zainuddin (2006) mendefinisikan gender dalam ilmu sosial adalah: "Sebagai pola relasi lelaki dan perempuan yang didasarkan pada ciri sosial masing-masing". berdasarkan pada Tabel 23 dan Lampiran 1 menunjukkan bahwa karyawan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah sebanyak 27 orang (69,2%) sedangkan untuk karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang (30,7%) berdasarkan jenis kelamin tersebut bahwa karyawan di Afdeling III lebih didominasi pada karyawan laki-laki dibandingkan karyawan yang perempuan. hubungan antara

perbedaan jenis kelamin berpengaruh dengan kepuasan kerja, perempuan akan kebutuhan merasa puas dalam bekerja lebih rendah dibandingkan laki-laki.

Tenaga kerja laki-laki lebih kuat dibandingkan perempuan oleh sebab itu perusahaan lebih membutuhkan laki-laki dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja pada perempuan lebih tinggi bila dibandingkan dengan laki-laki. masalah ini disebabkan karena umumnya laki-laki memiliki harapan yang tinggi terhadap pekerjaan mereka sehingga perempuan lebih mudah merasa puas terhadap pekerjaan mereka.

Adanya perbedaan psikologis antara laki-laki dan perempuan menyebabkan perempuan lebih cepat puas dibanding laki-laki, selain itu laki-laki mempunyai beban tanggungan lebih besar dibandingkan perempuan, sehingga laki-laki akan akan menuntut kondisi kerja yang lebih baik seperti gaji yang memadai, tunjangan karyawan dan lain sebagainya (Rizal, 2005).

5.1.3. Status Pernikahan

Status pernikahan merupakan identitas yang menunjukkan bahwa karyawan telah menikah atau belum menikah yang akan membedakan karyawan satu dengan yang lainnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Purbadi dan Sofiana (2006) membuktikan bahwa individu yang telah menikah akan meningkat dalam kinerja karena mempunyai pemikiran yang lebih matang dan bijaksana.

Berdasarkan pada Tabel 23 Lampiran 1 dijelaskan bahwa karyawan yang sudah menikah berjumlah sebanyak 29 orang (74,3%) dan yang belum menikah sebanyak 10 orang (25,6%). Dari hasil penelitian bahwa karyawan yang sudah menikah lebih banyak daripada karyawan yang belum menikah. Karyawan yang

sudah menikah akan mempengaruhi pengeluarannya dibandingkan dengan yang belum menikah, karyawan yang sudah menikah akan lebih banyak pengeluarannya dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah.

5.1.4. Tingkat Pendidikan

Pendidikan sangat berperan penting pada setiap orang, karena pendidikan merupakan salah satu fungsi sebagai meningkatkan produktifitas seseorang, apabila semakin tinggi tingkat pendidikan akan semakin baik dalam bekerja karena mampu menerima pengarahan yang baik dari atasannya.

Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari, khususnya dalam hal kesehatan. Pendidikan formal membentuk nilai bagi seseorang terutama dalam menerima hal baru (Suhardjo, 2007). Berdasarkan Tabel 23 dan Lampiran 1 dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa tingkat pendidikan formal karyawan di Afdeling III cenderung bervariasi. Tingkat pendidikan formal karyawan dijelaskan bahwa tingkat pendidikan SD sebanyak 4 orang (10,2%), tingkat pendidikan SMP sebanyak 22 orang (56,4%), dan untuk yang tingkat pendidikan SMA sebanyak 13 orang (33,3%). Dari ketiga tingkat pendidikan formal karyawan tersebut, bahwa rata-rata pendidikan karyawan yang ditempuh yaitu 9 tahun atau setara dengan Sekolah Menengah Pertama (SMP).

Tingkat pendidikan juga akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi, mereka selalu mengharapkan yang lebih dari perusahaan seperti penilaian prestasi, pujian, simpati dan lain-lain dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat

pendidikan yang lebih rendah. perlakuan dari perusahaan yang sama kepada mereka akan menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan dengan tingkat pendidikan lebih tinggi dan karyawan yang tingkat pendidikan lebih rendah akan cepat merasa puas.

5.1.5. Lama Bekerja

Lamanya masa kerja bagi setiap karyawan akan menunjukkan tingkat kemampuan dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan. Pengalaman bekerja dari karyawan akan menunjukkan tingkat kepuasan yang dimiliki terhadap pekerjaannya. Dalam perusahaan ini lama bekerja karyawan dihitung sejak karyawan diangkat menjadi karyawan tetap di perusahaan.

Lama bekerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja di suatu tempat (Handoko, 2008). Lama bekerja diteliti untuk mengetahui seberapa lamanya karyawan di Afdeling III yang bekerja dalam waktu tahun. Berdasarkan pada Tabel 23 Lampiran 1 bahwa karyawan yang bekerja paling lama yaitu 5 tahun sebanyak 15 orang (38,4%) dan karyawan yang belum lama bekerja yaitu 2 tahun sebanyak 14 orang (35,9%). Dengan ditelitinya lama bekerja pada setiap karyawan maka bisa diketahui bahwa adanya perbedaan antara karyawan yang masih baru dan yang sudah lama bekerja. Bagi karyawan yang sudah lama bekerja akan lebih banyak memiliki pengalaman dan keterampilan pada pekerjaannya daripada karyawan yang masih baru atau belum lama bekerja.

5.1.6. Tanggungan Keluarga

Tanggungan keluarga adalah semua anggota keluarga yang merupakan tanggungan rumah tangga yang dimaksud tersebut. dalam konteks ekonomi, jumlah tanggungan keluarga ini dianggap sebagai salah satu faktor penentu

kesejahteraan suatu keluarga, sebab semakin besar jumlah anggota keluarga akan berpengaruh terhadap besarnya pengeluaran sehari-hari, semakin besar jumlah tanggungan keluarga maka akan semakin besar jumlah pengeluaran dan keperluan yang diperlukan dan sebaliknya semakin kecil jumlah tanggungan keluarga akan semakin kecil pula pengeluaran dan keperluan yang diperlukan nya. maka dari itu jumlah tanggungan keluarga mempunyai kaitan yang erat dengan pendapatan karyawan.

Tanggungan Keluarga adalah salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam menentukan pendapatan untuk memenuhi kebutuhannya (Hasyim, 2006).

Berdasarkan Tabel 23 Lampiran 1 dapat dilihat hasil penelitian, karyawan yang belum memiliki tanggungan atau 0 sebanyak 23 orang (59,0%) dan karyawan yang paling banyak memiliki tanggungan keluarga sebanyak 2 orang (5,1%) dari keseluruhan rata-rata tanggungan keluarga karyawan Afdeling III yaitu 0 atau belum memiliki tanggungan. Dari hasil penelitian tersebut bahwa lebih banyak karyawan yang belum memiliki tanggungan daripada yang sudah memiliki tanggungan. Artinya dengan jumlah tanggungan keluarga yang jumlahnya lebih sedikit menyebabkan karyawan tidak banyak mengeluarkan jumlah materi yang besar dalam memenuhi kebutuhan keluarganya. karyawan mempunyai jumlah tanggungan lebih banyak dapat menyebabkan karyawan tersebut lebih banyak mengeluarkan biaya dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari karena banyaknya jumlah anggota keluarga dalam satu keluarga.

5.2. Tingkat Kepuasan Dan Kinerja Karyawan

5.2.1. Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan

Tingkat Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan dari karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan ataupun yang tidak menyenangkan dari pekerjaannya.

Kepuasan (dan ketidakpuasan) kerja sebagai perasaan dan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, dan semua hal terkait dengan pekerjaan, baik maupun buruk, positif maupun negatif, memiliki dampak terhadap perasaan puas maupun tidak puas dari orang tersebut (Riggio, 2013).

Tingkat kepuasan kerja Karyawan meliputi: Kepuasan terhadap Gaji, Kepuasan Terhadap pekerjaan itu sendiri, Kepuasan terhadap Penyelia, Kepuasan Terhadap Rekan Kerja, Kepuasan Terhadap Fasilitas, Kepuasan terhadap Keamanan Kerja. Berdasarkan hasil penelitian Tabel 24, karyawan di Afdeling III menunjukkan keseluruhan berada pada kategori “Sangat Puas”.

Tabel 24. Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surya Bratasena Plantation Afdeling III

No	Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap	Skor Rata-Rata	Kategori
1	Gaji (X1)	4,87	Sangat Puas
2	Pekerjaan itu sendiri (X2)	4,64	Sangat Puas
3	Penyelia (X3)	4,61	Sangat Puas
4	Rekan kerja (X4)	4,61	Sangat Puas
5	Fasilitas (X5)	4,64	Sangat Puas
6	Keamanan kerja (X6)	4,66	Sangat Puas
7	Keseluruhan	4,84	Sangat Puas

5.2.1.1. Kepuasan Terhadap Gaji

Gaji adalah upah kerja yang dibayar dalam waktu yang tetap atau balas jasa yang diterima dalam pekerja dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu. Gaji dapat berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kinerja, meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, serta mengimbangi kekurangan dan keterlibatan komitmen yang menjadi ciri angkatan kerja masa kini.

Gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberi tugas-tugas administratif dan pimpinan yang jumlahnya, biasa tetap secara bulanan atau tahunan (Soemanto, 2005).

Indikator kepuasan terhadap Gaji terdiri dari: (1) Gaji dan tunjangan cukup adil (2) Gaji dan tunjangan dibagikan selalu tepat waktu (3) Gaji yang diterima mencukupi kebutuhan sehari-hari (4) Kepuasan terhadap insentif dari perusahaan. Hasil ini lebih jelas dapat dilihat paada Tabel 25.

Tabel 25. Kepuasan terhadap Gaji

No	Gaji (X1)	Skor	Kategori
1	Gaji dan tunjangan cukup adil	4,35	Sangat Puas
2	Gaji dan tunjangan dibagikan selalu tepat waktu	4,82	Sangat Puas
3	Gaji yang diterima mencukupi kebutuhan sehari-hari	4,41	Sangat Puas
4	Kepuasan terhadap insentif dari perusahaan	4,66	Sangat Puas

Berdasarkan Tabel 25 Lampiran 2, menjelaskan bahwa kepuasan terhadap Gaji berada pada kategori, “Sangat Puas”. Gaji merupakan salah satu faktor-faktor dari kepuasan kerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan, karena setiap karyawan pasti akan mempertimbangkan apakah ia akan digaji kecil maupun akan digaji besar. Untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawannya perusahaan harus

sangat memperhatikan kebutuhan karyawannya. Para karyawan di Afdeling III memberikan pernyataan seperti pada indikator di Tabel 25, gaji dan tunjangan harus adil dengan skor 4,35 kategori sangat puas, gaji dan tunjangan dibagikan selalu tepat waktu dengan skor 4,82 kategori puas, gaji yang diterima karyawan bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari, dengan skor 4,41 kategori sangat puas, dan kepuasan karyawan terhadap insetif dari perusahaan dengan skor 4,66 berada pada kategori sangat puas. Jadi kepuasan terhadap gaji yang yang diberikan kepada para karyawan Afdeling III dari perusahaan, karyawan sudah merasa puas dengan yang diterimanya.

5.2.1.2. Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri

Setiap karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya sendiri apabila pekerjaan yang dikerjakannya memenuhi hal, pekerjaan tersebut dianggap sebagai sesuatu yang penting dan memiliki manfaat, karyawan menyadari betul tugas dan tanggung jawab, kebijakan mutasi yang dilakukan pada karyawan pada perusahaannya, karyawan merasa puas terhadap waktu yang diberikan dari supervisor untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.

Pekerjaan itu sendiri sebagai keadaan dimana karyawan menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya (Luthans, 2002).

Indikator kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri terdiri dari: (1) Kepuasan Terhadap tugas yang diberikan perusahaan dan sesuai dengan keahlian (2) Kepuasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (3) Kepuasan kebijakan mutasi oleh perusahaan pada karyawan (4) Kepuasan terhadap waktu yang diberikan

supervisor dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Hasil ini lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 26.

Tabel 26. Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri

No	Pekerjaan Itu Sendiri (X2)	Skor	Kategori
1	Kepuasan Terhadap tugas yang diberikan perusahaan dan sesuai dengan keahlian	4,64	Sangat Puas
2	Kepuasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	4,53	Sangat Puas
3	Kepuasan kebijakan mutasi oleh perusahaan pada karyawan	4,00	Sangat Puas
4	Kepuasan terhadap waktu yang diberikan supervisor dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan	4,56	Sangat Puas

Berdasarkan Tabel 26 Lampiran 2 menjelaskan bahwa kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri para karyawan Afdeling III berada pada kategori “Sangat Puas”. hasil dari penelitian memberikan pernyataan bahwa sesuai dengan Tabel 26 variabel pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap tugas yang diberikan perusahaan dan sesuai dengan keahlian dengan nilai skor 4,64 berada pada kategori sangat puas, Kepuasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan skor 4,53 pada kategori sangat puas, Kepuasan kebijakan mutasi oleh perusahaan pada karyawan dengan skor 4,00 berada pada kategori sangat puas, dan Kepuasan terhadap waktu yang diberikan supervisor dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan skor 4,56 berada pada kategori sangat puas. Artinya, karyawan sudah cukup puas dengan pekerjaan yang mereka terima dari perusahaan karena sudah sesuai dengan keahlian yang mereka miliki, dengan begitu adanya semangat yang dimiliki karyawan dalam bekerja sangatlah menguntungkan bagi perusahaan terutama dalam meningkatkan produktivitas perusahaan.

5.2.1.3. Kepuasan Terhadap Penyelia

Kepuasan terhadap penyelia atau atasan adalah kepuasan terhadap gaya kepemimpinan penyelia terhadap para karyawan bawahannya.

penyelia atau pengawas adalah orang dalam organisasi yang bertanggung jawab atas kelompok kerja (Sarwoto, 1993).

Indikator Kepuasan terhadap penyelia terdiri dari: (1) Kepuasan pada atasan yang selalu ikut membantu pada saat karyawan merasa kesulitan dalam bekerja (2) Kepuasan pada atasan yang selalu ikut membantu pada saat karyawan merasa kesulitan dalam bekerja (3) Kepuasan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan (4) Kepuasan dalam pengarahan dan pembinaan yang jelas dari supervisor pada saat bekerja. Hasil ini lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 27.

Tabel 27. Kepuasan Terhadap Penyelia

No	Penyelia (X3)	Skor	Kategori
1	Kepuasan pada atasan yang selalu ikut membantu pada saat karyawan merasa kesulitan dalam bekerja	4,02	Sangat Puas
2	Kepuasan terhadap sikap penyelia yang baik pada saat bekerja	4,41	Sangat Puas
3	Kepuasan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan	4,64	Sangat Puas
4	Kepuasan dalam pengarahan dan pembinaan yang jelas dari supervisor pada saat bekerja	4,46	Sangat Puas

Berdasarkan Tabel 27 Lampiran 2 menjelaskan bahwa kepuasan terhadap penyelia para karyawan di Afdeling III berada pada kategori “Sangat Puas”. Terdapat berbagai macam tipe gaya kepemimpinan atasan sangat mempengaruhi kepuasan kerja, maka dari itu penyelia pada Afdeling III harus bisa memberikan perhatian pada karyawannya guna menciptakan hubungan kerja yang baik. Seperti

pada Tabel 27 indikator di variabel penyelia bahwa karyawan Afdeling III memberikan pernyataan kepuasan pada atasan yang ikut membantu pada saat karyawan kesulitan dalam bekerja dengan nilai skor 4,02 pada kategori sangat puas, kepuasan terhadap sikap yang baik atasan kepada bawahan dengan skor 4,41 pada kategori sangat puas, kepuasan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan dengan skor 4,64 pada kategori sangat puas, serta kepuasan dalam pengarahan dan pembinaan yang jelas dari supervisor pada saat bekerja dengan skor 4,46 kategori sangat puas.

Karyawan merasa puas terhadap penyelia yang ikut serta dalam membantu menyelesaikan pekerjaan karena karyawan menjadi lebih mudah dan mengerti dengan pekerjaan yang akan dilakukan.

Hubungan antara penyelia dan bawahan harus bersifat komunikatif agar terciptanya hubungan yang sangat baik antara penyelia dan bawahan. Dalam hubungan yang erat akan menghasilkan kenyamanan bagi karyawan, adanya sikap saling terbuka satu sama lain antara bawahan kepada atasan dapat dengan leluasa untuk mengungkapkan ide-ide atau keluhan yang dialami untuk disampaikan mengenai pekerjaan mereka.

5.2.1.4. Kepuasan Terhadap Rekan Kerja

Rekan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. komunikasi yang berjalan dengan baik antar sesama karyawan mampu meningkatkan kepuasan kerja dalam diri seorang karyawan, apalagi jika rekan kerja tersebut memiliki kesamaan pandangan dalam bersikap, saling menghormati dan membantu satu sama lain sehingga akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan membentuk persahabatan antar karyawan.

Rekan Kerja adalah sesama karyawan yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaannya. Rekan kerja dalam satu tim dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. dalam suatu tim yang baik akan membuat pekerjaan terasa lebih menyenangkan (Luthans, 2002).

Indikator kepuasan terhadap rekan kerja karyawan terdiri dari: (1) Kepuasan pada perusahaan yang menyediakan berbagai perlengkapan kerja sesuai tugas setiap karyawan (2) Kedekatan rekan kerja antara satu dengan yang lainnya (3) Rekan kerja yang tidak menemui kesulitan dalam bekerja (4) Kepuasan kepedulian rekan kerja yang berbeda jenis sama-sama saling membantu.

Hasil ini lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 28.

Tabel 28. Kepuasan Terhadap Rekan Kerja

No	Rekan Kerja (X4)	Skor	Kategori
1	Kepuasan terhadap kemampuan rekan kerja saling membantu mencapai target	4,35	Sangat Puas
2	Kedekatan rekan kerja antara satu dengan yang lainnya	4,50	Sangat Puas
3	Rekan kerja yang tidak menemui kesulitan dalam bekerja	4,41	Sangat Puas
4	Kepuasan kepedulian rekan kerja yang berbeda jenis sama-sama saling membantu	4,02	Sangat Puas

Berdasarkan Tabel 28 Lampiran 2 menjelaskan bahwa kepuasan terhadap rekan kerja pada Afdeling III berada pada kategori “Sangat Puas”. Dapat dilihat pada Tabel 28 indikator pada variabel rekan kerja dimana setiap pernyataan dari kepuasan terhadap kemampuan rekan kerja yang saling membantu dalam mencapai target dengan skor 4,35 dengan kategori sangat puas, kedekatan rekan kerja antara satu dengan lainnya dengan skor 4,50 yang berada pada kategori

sangat puas, rekan kerja yang tidak menemui kesulitan dalam bekerja dengan skor 4,41 kategori sangat puas, serta kepuasan kepedulian rekan kerja yang berbeda jenis sama-sama saling membantu para karyawan dengan skor 4,02 pada kategori sangat puas. Para karyawan memberikan pernyataan yang puas pada setiap indikator variabel nya, artinya para karyawan merasa sudah sama-sama menganggap rekan kerja seperti keluarga sendiri.

Sikap saling menghargai pendapat dan ide-ide yang disampaikan antara karyawan merupakan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Karyawan sering memberikan bantuan dalam pekerjaan misalnya dengan membantu rekannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan agar lebih cepat diselesaikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa di perusahaan PT. Surya Bratasena Plantation Afdeling III terdapat hubungan yang erat antar sesama rekan sekerja sehingga tercipta kepuasan kerja.

5.2.1.5. Kepuasan Terhadap Fasilitas

Untuk mencapai tujuan perusahaan yang ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja karyawan merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan. Fasilitas juga akan mempengaruhi kepuasan karyawan bekerja apakah mereka merasa puas atau tidak dengan fasilitas yang diberikan dari perusahaan semakin baik fasilitas dari perusahaan maka akan semakin baik kinerja karyawan dan karyawan akan merasa lebih puas apa yang diberikan oleh perusahaan, sebaliknya semakin tidak baik fasilitas yang diberikan perusahaan maka akan turunnya kinerja karyawan dan

karyawan merasa kurang puas bekerja karena tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Fasilitas merupakan penampilan, kemampuan sarana dan prasarana dan keadaan lingkungan sekitarnya dalam menunjukkan eksistensinya kepada eksternal yang meliputi fasilitas fisik perlengkapan dan peralatan (Lupiadi, 2008).

Indikator Kepuasan terhadap fasilitas terdiri dari: (1) Kepuasan terhadap sarana dan prasarana dari perusahaan (2) Kepuasan adanya perumahan yang disediakan perusahaan bagi karyawan (3) Kepuasan dengan adanya jaminan kesehatan yang disediakan bagi perusahaan (4) Kepuasan pada perusahaan yang menyediakan berbagai perlengkapan kerja sesuai tugas setiap karyawan. Hasil lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 29.

Tabel 29. Kepuasan Terhadap Fasilitas

No	Fasilitas (X5)	Skor	Kategori
1	Kepuasan terhadap sarana dan prasarana dari perusahaan	4,15	Sangat Puas
2	Kepuasan adanya perumahan yang disediakan perusahaan bagi karyawan	4,51	Sangat Puas
3	Kepuasan dengan adanya jaminan kesehatan yang disediakan bagi perusahaan	4,60	Sangat Puas
4	Kepuasan pada perusahaan yang menyediakan berbagai perlengkapan kerja sesuai tugas setiap karyawan	4,53	Sangat Puas

Berdasarkan Tabel 29 Lampiran 2 menjelaskan bahwa kepuasan terhadap fasilitas pada karyawan Afdeling III berada pada kategori “Sangat Puas”. Dengan fasilitas yang diberikan PT. Surya Bratasena Plantation Kepada Karyawan Di Afdeling III, dengan hasil penelitian bahwa para karyawan memberikan pernyataan yang puas seperti pada Tabel 29 indikator variabel fasilitas dimana

pada pernyataan kepuasan terhadap sarana dan prasarana dari perusahaan dengan skor 4,15 pada kategori sangat puas, kepuasan adanya perumahan yang disediakan perusahaan bagi karyawan dengan skor 4,51 pada kategori sangat puas, kepuasan dengan adanya jaminan kesehatan yang disediakan bagi perusahaan dengan skor 4,60 pada kategori sangat puas dan kepuasan pada perusahaan yang menyediakan berbagai perlengkapan kerja sesuai tugas setiap karyawannya dengan skor 4,53 pada kategori sangat puas. Artinya para karyawan Afdeling III merasa puas dengan berbagai fasilitas yang diberikan oleh perusahaan baik dari fasilitas kerja, kesehatan dan lainnya karena setiap kebutuhannya jadi sangat mudah dengan fasilitas yang diberikan perusahaan.

5.2.1.6. Kepuasan Terhadap Keamanan Kerja

Keamanan kerja merupakan dampak negatif yang timbul akibat situasi yang menyenangkan yang dialami oleh karyawan. Keamanan kerja merupakan suatu kondisi yang sangat tenang dan nyaman yang dirasakan karyawan berkaitan dengan mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang sesuai dengan harapan. Untuk itu diperlukan tindakan yang serius dari perusahaan dan para atasan-atasan untuk dapat membuat kondisi lingkungan kerja yang aman dari ancaman bahaya sehingga para karyawan dapat dengan nyaman tanpa perlu rasa takut dan cemas.

Keselamatan dan Kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur (Mangkunegara, 2002).

Indikator keamanan kerja terdiri dari: (1) Kepuasan terhadap sistem perlindungan perusahaan karyawan menggunakan K3 (keselamatan, keamanan dan kesehatan kerja) yang sangat baik (2) Kepuasan adanya jaminan dan keamanan kerja yang baik dari perusahaan (3) Kepuasan adanya jaminan dan keamanan kerja yang baik dari perusahaan (4) Kepuasan kenyamanan lingkungan kerja yang nyaman. Hasil ini lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 30.

Tabel 30. Kepuasan Terhadap Keamanan Kerja

No	Keamanan Kerja (X6)	Skor	Kategori
1	Kepuasan terhadap sistem perlindungan perusahaan karyawan menggunakan K3 (keselamatan, keamanan dan kesehatan kerja) yang sangat baik	4,61	Sangat Puas
2	Kepuasan adanya jaminan dan keamanan kerja yang baik dari perusahaan	4,41	Sangat Puas
3	Kepuasan perlengkapan safety sesuai dengan SOP perusahaan	4,70	Sangat Puas
4	Kepuasan kenyamanan lingkungan kerja yang nyaman	4,30	Sangat Puas

Berdasarkan Tabel 30 Lampiran 2 menjelaskan bahwa kepuasan terhadap keamanan kerja pada karyawan Afdeling III berada pada kategori “Sangat Puas”. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa kepuasan terhadap keamanan kerja para karyawan Afdeling III memberikan pernyataan kepuasan terhadap sistem perlindungan perusahaan karyawan menggunakan K3(keselamatan, keamanan dan kesehatan kerja) yang sangat baik dengan skor 4,61 pada kategori sangat puas, Kepuasan adanya jaminan dan keamanan kerja yang baik dari perusahaan dengan skor 4,41 kategori sangat puas, Kepuasan perlengkapan safety sesuai dengan SOP perusahaan dengan skor 4,70 pada kategori sangat puas, dan Kepuasan kenyamanan lingkungan kerja yang nyaman dengan skor 4,30 kategori sangat puas. untuk

keamanan kerja PT. Surya Bratasena Plantation para karyawan sudah merasa puas dengan keamanan kerja, keamanan dari lingkungan kerja, keamanan keselamatan kerja dan keamanan yang lainnya sehingga kemananan karyawan merasa terjamin dan para karyawan akan sangat tenag dan tidak perlu ada rasa khawatir dalam melakukan pekerjaannya.

5.2.2. Tingkat Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang nantinya dapat dievaluasi tingkat kinerja karyawannya. Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin dan kemampuan professional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang professional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengukuran tingkat kinerja dapat diukur dengan melihat kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu dan kehadiran karyawan. Tingkat kinerja karyawan PT. Surya Bratasena Plantation Di Afdeling III total keseluruhan berada pada kategori “Sangat Baik”. Tingkat kinerja karyawan pada PT. Surya Bratasena Plantation Di Afdeling III dapat dilihat pada Tabel 31.

Tabel 31. Keseluruhan Kinerja Karyawan PT. Surya Bratasena Plantation Afdeling III

No	Tingkat Kinerja karyawan	Skor	Kategori
1	Kuantitas hasil kerja (Y1)	4,64	Sangat Baik
2	Kualitas hasil kerja (Y2)	4,64	Sangat Baik
3	Ketepatan waktu (Y3)	4,80	Sangat Baik
4	Kehadiran (Y4)	4,71	Sangat Baik
5	Keseluruhan	4,80	Sangat Baik

5.2.2.1. Kuantitas Hasil kerja

Kuantitas hasil kerja merupakan jumlah yang dihasilkan, yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.

kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap (Mangkunegara, 2013).

Kuantitas hasil kerja karyawan PT. Surya Bratasena Plantation Afdeling III terdiri dari: (1) Pencapaian hasil kerja dalam perhari (2) pemahaman terhadap tugas-tugas rutin yang diberikan. Hasil ini lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 32.

Tabel 32. Kuantitas Hasil kerja Karyawan

No	Kuantitas hasil kerja karyawan (Y1)	Skor	Kategori
1	Pencapaian hasil kerja dalam perhari	4,43	Sangat Baik
2	Pemahaman terhadap tugas-tugas rutin yang diberikan	4,41	Sangat Baik

Berdasarkan Tabel 32 Lampiran 2 menjelaskan bahwa kuantitas hasil kerja di PT. Surya Bratasena Plantation berada pada kategori “Sangat Baik”. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa tingkat kinerja karyawan pada variabel kuantitas hasil kerja rata-rata karyawan pada kategori sangat baik. Karyawan memberikan pernyataan pada pencapaian hasil kerja dalam perhari dengan skor 4,43 berada pada kategori sangat baik, pemahaman terhadap tugas-tugas rutin yang diberikan dengan skor 4,41 pada kategori sangat baik. Jadi dari uraian penjelasan kuantitas hasil kerja karyawan PT.Surya Bratasena plantation Afdeling III, kuantitas hasil kerja sudah sangat baik. para karyawan bekerja sesuai dengan yang diharapkan

oleh perusahaan sehingga diharapkan kepada karyawan untuk selalu konsisten dalam bekerja untuk mencapai produktivitas.

5.2.2.1. Kualitas Hasil kerja

Kualitas hasil kerja adalah hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara yang ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan di suatu aktivitas kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan (Mangkunegara, 2013).

Kualitas hasil kerja karyawan terdiri dari: (1) Penyelesaian hasil kerja sesuai dengan standar dari perusahaan (2) Pengutamaan kualitas pekerjaan. Hasil ini lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 33.

Tabel 33. Kualitas hasil kerja Karyawan PT. Surya Bratasena Plantation Afdeling III

No	Kualitas hasil kerja karyawan (Y2)	Skor	Kategori
1	Penyelesaian hasil kerja sesuai dengan standar dari perusahaan	4,30	Sangat Baik
2	Pengutamaan kualitas pekerjaan	4,53	Sangat Baik

Berdasarkan Tabel 33 Lampiran 2 menjelaskan bahwa kualitas hasil kerja karyawan PT. Surya Bratasena Plantation Afdeling III berada pada kategori “Sangat Baik”. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa karyawan memberikan pernyataan pada indikator penyelesaian hasil kerja sesuai dengan standar dari perusahaan dengan skor 4,30 pada kategori sangat baik, dan pengutamaan kualitas pekerjaan dengan skor 4,53 pada kategori sangat baik. Dari uraian penjelasan

tentang kualitas hasil kerja maka dapat disimpulkan bahwa kualitas hasil kerja karyawan PT. Surya Bratasena Plantation sangat baik, karyawan sangat memperhatikan kualitas nya dalam bekerja demi perusahaan jika para karyawan terus konsisten dalam bekerja selalu memperhatikan kualitas kerja nya maka akan berdampak baik bagi perusahaan.



Gambar 8. Karyawan perawatan tanaman (Semprot)

5.2.2.2. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output.

Ketepatan waktu adalah batas waktu dalam melakukan suatu pekerjaan, dimana waktu untuk menyelesaikan pekerjaan telah ditentukan sebelumnya sehingga setiap melakukan pekerjaan terdapat tenggang waktu yang telah menjadi aturan dalam suatu organisasi (Sedarmayanti, 2010).

Indikator ketepatan waktu terdiri dari: (1) waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan (2) melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu tanpa menunda-nunda. Hasil ini lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 34.

Tabel 34. Ketepatan waktu Karyawan PT. Surya Bratasena Plantation Afdeling III

No	Ketepatan waktu (Y3)	Skor	Kategori
1	Waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan	4,80	Sangat Baik
2	Melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu tanpa menunda-nunda.	4,35	Sangat Baik

Berdasarkan Tabel 34 Lampiran 2 menjelaskan bahwa ketepatan waktu karyawan PT. Surya Bratasena Plantation Afdeling III dalam bekerja berada pada kategori “Sangat Baik”. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa karyawan PT. Surya Bratasena Plantation memberikan pernyataan dengan kategori yang sangat baik, pada indikator variabel ketepatan waktu, indikator waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan berada pada skor 4,80 pada kategori sangat baik, indikator melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu tanpa menunda-nunda dengan skor 4,35 berada pada kategori sangat baik. Dari uraian penjelasan tersebut bahwa kedisiplinan dan ketepatan waktu karyawan PT. Surya Bratasena Plantation Karyawan Afdeling III dalam menyelesaikan pekerjaannya sangat baik tanpa menunda-nunda dan sesuai dengan aturan perusahaan yang ditetapkan.



Gambar 9. Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

5.2.2.3. Kehadiran

Tingkat kehadiran atau absensi merupakan bagian dari peraturan perusahaan dan merupakan salah satu faktor yang diperhitungkan dalam penilaian kinerja karyawan. Kehadiran atau absensi adalah suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh karyawan untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja disuatu instansi. Kehadiran ini berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau instansi hal ini pun menjadi salah satu data penting bagi perusahaan, terutama bagian Sumber Daya Manusia karena sebagai salah satu komponen penilaian kinerja karyawan.

Adapun batasan dari ketidak wajaran absensi dari dalam perusahaan adalah 5,7% dan bila absensi dari suatu perusahaan telah tercapai di atas 5,7% maka diperlukan perhatian sebab telah melebihi batas kewajaran (Hasibuan, 2002).

Indikator kehadiran terdiri dari: (1) tingkat kehadiran karyawan dalam satu bulan penuh (2) adanya alasan yang jelas apabila tidak dapat hadir. Hasil ini lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 35.

Tabel 35. Kehadiran Karyawan PT. Surya Bratasena Plantation Afdeling III

No	Kehadiran (Y4)	Skor	Kategori
1	Tingkat kehadiran karyawan dalam satu bulan penuh	4,33	Sangat Baik
2	Adanya alasan yang jelas apabila tidak dapat hadir.	4,60	Sangat Baik

Berdasarkan Tabel 35 Lampiran 2 menjelaskan bahwa kehadiran karyawan PT. Surya Bratasena Plantation Afdeling III dalam bekerja berada pada kategori “Sangat Baik”. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa karyawan PT. Surya Bratasena Plantation di Afdeling III sangat memerhatikan tingkat kehadirannya dalam bekerja. Para karyawan memberikan pernyataan pada indikator tingkat

kehadiran karyawan dalam satu bulan penuh dengan skor 4,33 pada kategori sangat baik, pada indikator adanya alasan yang jelas apabila tidak hadir dengan skor 4,60 pada kategori sangat baik. dari uraian penjelasan tersebut bahwa karyawan PT. Surya Bratasena Plantation Di Afdeling III sangat benar-benar memerhatikan tingkat kehadirannya, karena tingkat kehadiran merupakan kedisiplinan dari seorang karyawan.

5.3. Hubungan antara kepuasan kerja dan Kinerja karyawan PT. Surya Bratasena Plantation

Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Surya Bratasena Plantation Afdeling III di analisis dengan menggunakan uji statistik non parametrik, yaitu korelasi *Rank Spearman* (hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 36 dan Lampiran 3).

Tabel 36. Korelasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Surya Bratasena Plantation Afdeling III Tahun 2021

No	Kepuasan Kerja Karyawan (X)	Y	Sig	Keterangan
1	Gaji	0,375*	0,019	Keeratan Hubungan Sedang/Positif dan Signifikan
2	Pekerjaan Itu Sendiri	0,414**	0,009	Keeratan Hubungan Sedang/Positif dan Signifikan
3	Penyelia	0,382*	0,017	Keeratan Hubungan Kurang Erat/Positif dan Signifikan
4	Rekan Kerja	0,512**	0,001	Keeratan Hubungan Sedang/Positif dan Signifikan
5	Fasilitas	0,546**	0,000	Keeratan Hubungan Sedang/Positif dan Signifikan
6	Keamanan kerja	0,449**	0,004	Keeratan Hubungan Sedang/Positif dan Signifikan

Keterangan : ** = Signifikan pada taraf uji 1%

* = Signifikan pada taraf uji 5%

Berdasarkan uji korelasi (Tabel 31), X2, X4, X5, dan X6 memiliki keeratan hubungan sedang/positif dan signifikan pada taraf uji 1persen, sementara untuk X1 dan X3 memiliki keeratan hubungan kurang erat/positif dan signifikan pada taraf uji 5 persen. keeratan hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

5.3.1. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Gaji dan kinerja

Berdasarkan hasil penelitian (Tabel 36 dan Lampiran 3). menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap gaji dan kinerja koefisien korelasinya 0,375* (signifikan pada taraf uji 5 persen). hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang kurang erat dan positif antara kepuasan kerja terhadap gaji dan kinerja. artinya kepuasan kerja terhadap gaji akan menentukan kinerja.

Gaji akan memungkinkan mempengaruhi kinerja karyawan. hal ini dapat disimpulkan bahwa gaji yang baik akan mempengaruhi kinerja dan meningkatnya produktivitas, dan sebaliknya jika gaji yang diterima karyawan tidak baik maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang tidak baik, sehingga akan berdampak pada produktivitas yang membuat kerugian pada perusahaan. semakin tinggi kepuasan terhadap gaji, maka akan semakin tinggi etos kerjanya, demikian pula sebaliknya, semakin rendah kepuasan terhadap gaji maka akan semakin rendah etos kerjanya.

5.3.2. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri Dan Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian (Tabel 36 dan Lampiran 3). menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri dan kinerja koefisien korelasinya 0,414** (signifikan pada taraf uji 1 persen). hal ini menunjukkan terdapat keeratan hubungan sedang dan positif antara kepuasan kerja terhadap

pekerjaan itu sendiri dan kinerja. artinya kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri akan mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian, kinerja karyawan akan saling berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. hal ini dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan akan merasa nyaman dan cocok dengan keahlian yang dimiliki pada pekerjaan itu sendiri apabila pekerjaan yang diterima oleh karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya maka karyawan itu akan bekerja dengan baik tetapi sebaliknya jika pekerjaan yang diterima oleh karyawan itu tidak sesuai dengan kemampuan dan keahliannya maka karyawan tersebut akan bekerja tidak baik dan tidak optimal.

5.3.3. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Penyelia Dan Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian (Tabel 36 dan Lampiran 3). menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap penyelia dan kinerja koefisien korelasinya 0,382*(signifikan pada taraf uji 5 persen). hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang kurang erat dan positif antara kepuasan kerja terhadap penyelia dan kinerja. artinya penyelia pada lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja.

sikap dari seorang penyelia kepada bawahannya akan mempengaruhi kinerja karyawan. apabila sikap seorang penyelia yang berbuat semena-mena pada bawahannya maka seorang bawahannya tidak akan merasa nyaman dalam bekerja. dan penyelia harus lah memberi pengarahan kepada bawahannya sebelum bekerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan sesuai apa yang diharapkan oleh penyelia itu sendiri dan terkhususnya bagi perusahaan.

5.3.4. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Rekan Kerja Dan Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian (Tabel 36 dan Lampiran 3). menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap rekan kerja dan kinerja koefisien korelasinya 0,512** (signifikan pada taraf uji 1 persen). hal ini terdapat keeratan hubungan sedang dan positif antara kepuasan kerja terhadap rekan kerja dan kinerja.

Berdasarkan penelitian bahwa Rekan kerja dan kinerja saling berkaitan dengan para karyawan menganggap rekan kerja seperti keluarga sendiri sehingga akan berdampak baik pada kinerja karyawan dimana para karyawan akan bekerja sama antara satu sama lain untuk mencapai sesuai target yang diharapkan oleh perusahaan, rekan kerja akan membantu meningkatkan komitmen kualitas kerja sehingga akan meningkatkan produktivitas bagi bagi perusahaan.

5.3.5. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Fasilitas Dan Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian (Tabel 36 dan Lampiran 3). menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap fasilitas dan kinerja koefisien korelasinya 0,546** (signifikan pada taraf uji 1 persen). hal ini terdapat keeratan hubungan sedang dan positif antara kepuasan kerja terhadap fasilitas dan kinerja. artinya fasilitas akan menentukan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian, untuk mencapai hasil kinerja yang diharapkan perlu adanya fasilitas yang memadai dari perusahaan bagi karyawan. fasilitas yang diharapkan seperti tersedianya sarana dan prasarana yang baik yang mampu memudahkan karyawan dalam bekerja sehingga akan tercapainya tujuan dari yang diharapkan perusahaan. maka dari itu fasilitas akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

5.3.6. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Keamanan kerja Dan Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian (Tabel 36 dan Lampiran 3). menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap keamanan kerja dan kinerja koefisien dan korelasinya 0,449** (signifikan pada taraf uji 1 persen). hal ini terdapat keeratan hubungan sedang dan positif antara kepuasan kerja terhadap keamanan kerja dan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa untuk terciptanya kinerja yang baik bagi karyawan salah satunya adalah dari keamanan kerja bagi karyawan. Keamanan kerja adalah keadaan dimana karyawan merasa aman dan nyaman, dengan perlakuan yang didapat dari lingkungan dan berpengaruh pada kualitas kerja. perasaan nyaman mulai dari dalam diri karyawan, apakah dia nyaman dengan peralatan keselamatan kerja, peralatan yang dipergunakan dan lingkungan kerja yang didapat saat bekerja. Jadi dengan adanya keamanan kerja maka karyawan akan bekerja dengan tenang dan tidak perlu ada rasa khawatir dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja secara produktif.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Surya Bratasena Plantation Kebun Sei Nilo – Sei Manau (Kasus Pada Afdeling III KSM-I) Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan, diambil kesimpulan bahwa:

1. Karyawan PT. Surya Bratasena Plantation Afdeling III adalah mayoritas laki-laki dengan rata-rata usia 34,46 tahun, pendidikan terakhir dengan rata-rata 9,61 tahun atau setara SMP, lama bekerja rata-rata 3,8 tahun, status pernikahan dominan menikah, jumlah tanggungan dalam keluarga rata-rata 0 (belum ada tanggungan)
2. Kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Surya Bratasena Plantation Afdeling III. kepuasan kerja karyawan rata-rata berada pada kategori “Sangat Puas”. Kepuasan terhadap Gaji (X1) memiliki skor rata-rata 4,87 (“Sangat Puas”). Kepuasan terhadap Pekerjaan Itu Sendiri (X2) memiliki skor rata-rata 4,64 (“Sangat Puas”). Kepuasan terhadap Penyelia (X3) memiliki skor rata-rata 4,61 (“Sangat Puas”). Kepuasan terhadap Rekan kerja memiliki skor rata-rata 4,61 (“Sangat Puas”). Kepuasan terhadap Fasilitas memiliki skor rata-rata 4,64 (“Sangat Puas”). Kepuasan terhadap Keamanan Kerja memiliki skor rata-rata 4,66 (“Sangat Puas”). Kinerja Karyawan rata-rata berada pada kategori “Sangat Baik”. kuantitas hasil kerja (Y1) memiliki skor rata-rata 4,64 (“Sangat Baik”). Kualitas hasil kerja (Y2) memiliki skor rata-rata 4,64

(“Sangat Baik”). Ketepatan Waktu (Y3) memiliki skor rata-rata 4,80 (“Sangat Baik”). Kehadiran (Y4) memiliki skor rata-rata 4,71 (“Sangat Baik”).

3. Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Surya Bratasena Plantation menjelaskan bahwa berdasarkan analisis uji korelasi menunjukkan bahwa:

- a. Kepuasan kerja terhadap gaji dan kinerja dengan hasil koefisien korelasinya 0,375* (signifikan pada taraf uji 5 persen). Artinya, kepuasan kerja terhadap gaji kurang menentukan kinerja. Apabila karyawan memiliki kepuasan terhadap gaji yang baik akan terciptanya kinerja yang baik.
- b. Kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri dan kinerja dengan hasil koefisien korelasinya 0,414** (signifikan pada taraf uji 1 persen). Artinya kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri akan menentukan kinerja yang baik bagi karyawan. semakin karyawan menyukai pekerjaannya maka akan semakin baik kinerja tersebut.
- c. Kepuasan kerja terhadap Penyelia dan kinerja dengan hasil koefisien korelasinya 0,382* (signifikan pada taraf uji 5 persen). Artinya kepuasan kerja terhadap penyelia kurang menentukan kinerja. Apabila karyawan merasa puas terhadap penyelia, baik itu dari sikap penyelia terhadap bawahan ataupun pengarahan yang dilakukan penyelia pada saat bekerja maka akan terjadinya kinerja yang baik.
- d. Kepuasan kerja terhadap rekan kerja dan kinerja dengan hasil koefisien korelasinya 0,511** (signifikan pada taraf uji 1 persen). Artinya kepuasan kerja terhadap rekan kerja menentukan kinerja karyawan. semakin baik

rekan kerja setiap karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawan karena antar rekan kerja bisa saling membantu sehingga menciptakan suasana yang harmonis dan akan terciptanya kinerja yang baik.

- e. Kepuasan kerja terhadap fasilitas dan kinerja dengan hasil koefisien korelasinya 0,546** (signifikan pada taraf uji 1 persen). Artinya kepuasan kerja terhadap fasilitas akan menentukan kinerja bagi karyawan. semakin baik dan memadai nya fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawannya.
- f. Kepuasan kerja terhadap keamanan kerja dan kinerja dengan hasil koefisien korelasinya 0,449** (signifikan paada taraf uji 1 persen). Artinya kepuasan kerja terhadap keamanan kerja akan menentukan kinerja. semakin adanya jaminan keamanan dalam bekerja bagi karayawan, maka karyawan akan bekerja dengan baik sehingga mampu meningkatkan produktivitasnya.

6.2. Saran

1. Karyawan PT. Surya Bratasena Plantation yang tingkat pendidikan nya masih rendah dan yang belum lama bekerja sebaiknya diberikan pelatihan khusus bagi karyawan tersebut agar kedepannya para karyawan mampu bekerja dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.
2. Produktivitas perlu di tingkatkan, semakin di tingkatkan produktivitas semakin di tingkatkan lagi kinerja karyawan.
3. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan kembali kemampuan karyawan di setiap pekerjaan agar bisa tercapai tujuan perusahaan dengan maksimal.

4. untuk para peneliti lain perlu diteliti melalui aspek lain seperti: aspek pengetahuan, kompetensi.
5. Hal-hal yang menimbulkan kepuasan yang tinggi dan mempunyai hubungan yang erat/positif terhadap kinerja yaitu berupa rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, fasilitas dan keamanan kerja ini perlu dipertahankan. namun gaji serta penyelia perlu diperhatikan secara berkala agar hal yang sensitif ini tidak mudah merusak suasana kerja karyawan karena jika dibiarkan dapat berimbas pada suasana kerja dalam satu organisasi perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik Kabupaten Pelalawan. 2020. Kabupaten Pelalawan Dalam Angka 2020. Pekanbaru, Riau.
- Badan Pusat Statistik Kecamatan Pangkala Kuras. 2018. Kecamatan Pangkalan Kuras Dalam Angka 2018. Pekanbaru, Riau.
- Bambang. K. 1991. Peningkatan Produktivitas Karyawan. Pressindo. Jakarta.
- Christa, A, A, G. 2019. Hubungan Karakteristik Pekerjaan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Divisi V departemen plantations PT. Gunung Madu. Fakultas ilmu sosial dan politik. [Skripsi] Universitas lampung. Bandar Lampung.
- Cindi. I. J. 2015 Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Studi Pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia. [Skripsi] Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya. Malang.
- Colquit. J. A. 2013. Organizational Behaviour (Improving Performance And Comitment in the Workplace). McGraw-Hill Education. New York.
- Dannny. R. 2009. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kreta Api (Persero) Bandung. [Skripsi]. Fakultas Ekonomi. Universitas Komputer Indonesia. Bandung.
- Darman. S. 2015. Teori-Teori Manajemen dan Organisasi. Obbor Indonesia. Jakarta.
- Drapper. N.R. and Smith, H. 1998. *Applied Regression Analysis. Three Edition*. Jhon Willey and sons, Inc. New York.
- Eli. P.S. 2017. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Panen Kelapa Sawit (Kasus Pada PTPN V Kebun Sei Lindai Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau). [skripsi]. Fakultas Pertanian. Universitas Islam Riau. Pekanbaru.
- Ghozali. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali. Imam. 2006. *Structural Equation moderating Metode Alternatif dengan partial Least Square*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Gomes. F. C. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Offset. Yogyakarta.
- Gay, LR, Geoffrey E. Mills dan Peter Airasian. 2009. Educational Research Competeciens for Analysis And Application. New Jersey: PearsonEducatiion, Inc.

- Handoko, Hani T. 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan. S. P. M. 2001. Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia. Rajawali. Jakarta.
- Hasan, M I. 2002. Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Ketiga. Balai Pustaka, Jakarta
- Hasibuan. S. P. M. 2014. Manajemen Sumber Daya manusia. CV Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasyim, Hasman. 2006. Analisis Hubungan Karakteristik Petani Kopi Terhadap Pendapatan (Studi Kasus: Desa Dolok Seribu Kecamatan Paguran Kabupaten Tapanuli Utara). Jurnal Komunikasi Penelitian. Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Harahap. A. A. 2009. Analisis Tingkat Kepuasan Terhadap Produktivitas Kerja; Studi Kasus Di Bagian Produksi PT. Samawood Utama Work Industry Medan, Sumatera Utara. [Skripsi]. Institut Pertanian Bogor. Bogor.
- Hidayat, S. 2002. Metode Penelitian. Mandar Maju. Bandung.
- Kezia. T. M. dan doddy hendro wibowo. 2018. Hubungan Antara kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT. Surya Toto Indonesia, Tbk, Salatiga. [Skripsi]. Fakultas Psikologi. Universitas Kristen Satya Wacana. Jawa Tengah.
- Luthans, F. 2002. The Need and Meaning of Positive Organizational Behaviour. Jurnal of Organization Behaviour.
- Lupiyoadi, Rambat, dan Hamdani, A. 2008. Manajemen Pemasaran Jasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Mauludi. M. R. Hari Muharam, Nancy Yusnita. 2019. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada New Ayuda 2 Hotel Puncak Bogor. Jurnal manajemen ekonomi. Bogor.
- Manullang. M. 2000. Manajemen Personalia. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Mangkunegara. A. P. 2009. Manajemen Kinerja dalam Organisasi. Bumi Aksara. Jakarta.
- 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkuprawira, S dan A.V. Hubies. 2007. Manajemen Mutu Sumber daya Manusia. penerbit Ghalia. Bogor.
- Meliani. S. 2007. Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. HERO Supermarket Tbk Di Gatot Soebroto, Jakarta. [Skripsi]. Fakultas Ekonomi dan Manajemen. Institut Pertanian Bogor. Bogor.

- Martoyo. S. 2006. Manajaemen Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Moehertino, 2009. Pengukuran kinerja berbasis kompetensi. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Narimawati. 2011. Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif , Edisi Pertama, Genesis. Pondok Gede, Bekasi.
- Nugraha, B. A. 2010. Modul Pelatihan SPSS. *Student statistic Consultant*. Bogor.
- Puspitawati, dan I Gede Riana. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan. *Jurnal Management Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* Volume 8 No (1) Universitas Udayana. Bali.
- Prujit. Hans. .2003. performance and Quality of Work Life , *Journal of Organization Change Management*. New York.
- Rangkuti. 2003. Analisis SWOT dan Perbedaan Pandangan Skala Likert. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Riggio, R, E. 2013. introduction to industrialorganizational psychology. (6th ed). person. New York
- Ribhan. 2008. Hubungan karakteristik individu dengan kinerja karyawan melalui komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi (studi kasus pada PT Chandra Superstore Tanjung Karang Bandar Lampung) *Jurnal Bisnis dan Manajemen Bandar Lampung*.
- Rivai, v. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari teori ke praktik , Murai Kencana, Jakarta.
- Robbins. S. P. 1996. *Organization Behaviour*, Seventh Edition, Englewood Cliffs, New Jersey: Simon & Schuster Company.
- Robbins. S. P. 2003. *Perilaku Organisasi*. PT indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Robbins. S. P. 2006. *Teori Organisasi Struktur, Desain, dan Aplikasi*. Arcan. Jakarta.
- Santoso. S. 2006. *Statistik Parametrik*. Penerbit PT. Elex Media Kamputindo Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sarwoto. 1993. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Bina Aksara. Semarang.
- Schermerhorn Jr. 1991. *Managing Organizational Behavior*. New York.
- Sedarmayanti. 2004, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.

- 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS. Refks Aditama. Bandung.
- Siagian. S. 1988. Proses Pengelolaan Pembangunan Nasional. CV Haji Masagung. Jakarta.
- Simamora. H. 2004. Manajemen Sumberdaya Manusia edisi III. Bagian Penerbit. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta
- Soemanto. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, cetakan ketiga belas. bumi aksara. Jakarta.
- Sofiana, NA dan Purbadi, D. 2006. Analisis Faktor Lingkungan dan Individu yang Berpengaruh Terhadap Peningkatan Kinerja Perawat. [Tesis]. Institut Teknologi Bandung.
- Sugiono, 2004. Statistik Nonparametrik Untuk Penelitian. CV Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2006. Metode Penelitian Bisnis. Salemba Empat. Jakarta
- Sugiyono. 2013. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Suharjo. 2007. Program Kerja Perusahaan. Jakarta
- Sule, E. 2002. Keterkaitan antara Kepuasan Kerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan dengan Kinerja Perusahaan Jurnal Akuntansi dan Manajemen vol., No.2, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Surat At Taubah ayat 105. <https://tafsirweb.com/3121-quran-surat-at-taubah-ayat-105.html>
- Surat Al Maidah Ayat 8. <https://islami.co/tafsir-surat-al-maidah-ayat-8/>
- Surat An Nahl Ayat 97. <https://tafsirq.com/16-an-nahl/ayat-97>
- Surat As Saff Ayat 4. <https://tafsirq.com/61-as-saff/ayat-4>
- Umar. 2005. Riset Sumberdaya Manusia. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Zainuddin, A. 2006. Hukum Perdata Islam. Sinar Grafika. Jakarta.