

**HUBUNGAN KARAKTERISTIK PERSONAL DAN KEPUASAN  
KERJA DENGAN KINERJA BURUH PEMBIBITAN DI  
PT RIAU ANDALAN PULP PAPER (PT. RAPP)  
KABUPATEN PELALAWAN PROVINSI RIAU**

**Oleh**

**LILI**

**154210358**

**SKRIPSI**

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



**FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU  
2022**

HUBUNGAN KARAKTERISTIK PERSONAL DAN KEPUASAN KERJA  
DENGAN KINERJA BURUH PEMBIBITAN DI PT RIAU ANDALAN  
PULP PAPER (PT. RAPP) KABUPATEN PELALAWAN  
PROVINSI RIAU


SKRIPSI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

NAMA : LILI  
NPM : 154210358  
JURUSAN : AGRIBISNIS

KARYA ILMIAH INI TELAH DIPERTAHANKAN DALAM UJIAN  
KOMPREHENSIF YANG DILAKSANAKAN PADA TANGGAL 26  
JANUARI 2022 DAN TELAH DISEMPURNAKAN SESUAI SARAN YANG  
DISEPAKATI KARYA ILMIAH INI MERUPAKAN SYARAT  
PENYELESAIAN STUDI PADA FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

MENYETUJUI  
DOSEN PEMBIMBING

  
Dr. Ir. Marlanti, M.Si

MENGETAHUI

DEKAN FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

  
Dr. Ir. Sidi Zahrah, MP

KETUA PROGRAM STUDI  
AGRIBISNIS

  
Sisca Yaulina, SP.,MP

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

TANGGAL 26 JANUARI 2022

NO	NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
1	Dr. Ir. Marliati, M.Si	Ketua	
2	Dr. Ir. Ujang Paman Ismail, M.Agr	Anggota	2. 
3	Ir. Hj. Septina Elida, M.Si	Anggota	3. 
4	Ilma Satriana Dewi, SP., M.Si	Notulen	4. 

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## BIOGRAFI PENULIS



Lili lahir di Pkl.Kerinci, pada tanggal 24 Juli 1997, anak Pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Chin Tet Loi (Bapak) dan Norlan Br.Butar-butar (Ibu), penulis menyelesaikan Pendidikan Dasar pada tahun 2009 di SD Negeri 001 Bandar Seikijang Kabupaten Pelalawan. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 001 Bandar Seikijang dan selesai pada tahun 2012, kemudian penulis melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Bandar Seikijang dan selesai pada tahun 2015. Kemudian penulis melanjutkan ke Perguruan Tinggi Strata Satu (S1) di Fakultas Pertanian Program Studi Agribisnis Universitas Islam Riau. Penulis melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Karakteristik Personal dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Buruh Pembibitan di PT. Riau Andalan Pulp Paper ( PT. RAPP) Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau”**. Alhamdulillah dengan izin Allah SWT akhirnya pada tanggal 26 Januari 2022 penulis dinyatakan lulus ujian komprehensif dan berhak mendapatkan gelar Sarjana Pertanian (SP) di Fakultas Pertanian Universitas Islam Riau.

Lili, SP

## ABSTRAK

**LILI (154210358). Hubungan Karakteristik Personal Dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Buruh Pembibitan Di PT Riau Andalan Pulp Paper (PT. RAPP) Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau. di Bawah Bimbingan Ibu Dr. Ir. Marliati, M.Si Selaku Dosen Pembimbing.**

Buruh pembibitan merupakan faktor produksi yang sangat penting bagi perusahaan, oleh sebab itu perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja buruh sehingga kinerja buruh tetap terjaga. Tujuan penelitian untuk menganalisis:

1) Karakteristik personal buruh pembibitan di PT. Riau Andalan Pulp Paper (PT. RAPP), 2) Tingkat kepuasan kerja dan kinerja buruh pembibitan di PT. Riau Andalan Pulp Paper (PT. RAPP), 3) Hubungan antara karakteristik personal dan kepuasan kerja dengan kinerja buruh pembibitan di PT. Riau Andalan Pulp Paper (PT. RAPP). Penelitian ini dilakukan di PT. RAPP Kecamatan Kerinci Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau di Sektor Pelalawan. Pemilihan sampel dilakukan secara sengaja (*purposive*). Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan wawancara langsung menggunakan kuesioner dan data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Karakteristik buruh pembibitan PT. RAPP sejumlah 73,68% berjenis kelamin perempuan, umur buruh pembibitan didominasi 27-31 tahun sebesar 36,84%. Tingkat pendidikan buruh pembibitan mulai dari SD sampai dengan SMA sederajat, sebesar 92,11% didominasi pendidikan SMA sederajat. Pengalaman kerja buruh pendidikan antara 4 sampai 18 tahun, rata-rata pengalaman kerja 2 – 5 tahun sebanyak 34,21% dan jumlah tanggungan buruh pembibitan antara 1 sampai dengan 2 orang dengan rata-rata jumlah tanggungan 1 orang sebanyak 76,32%, 2) Tingkat kepuasan kerja buruh terhadap gaji sebesar 3,65 yang termasuk dalam kategori “puas”, kepuasan kerja buruh terhadap promosi kerja sebesar 2,57 yang termasuk dalam kategori “kurang puas”, kepuasan buruh terhadap lingkungan kerja sebesar 4,09 yang termasuk dalam kategori “Puas” dan kepuasan kerja buruh terhadap kepemimpinan sebesar 3,97 yang termasuk dalam kategori “Puas”. Kinerja buruh dalam hal ketepatan teknis pekerjaan sebesar 4,08 yang termasuk dalam kategori “Baik”, kinerja buruh dalam hal kemampuan mengatur pekerjaan sebesar 4,30 yang termasuk dalam kategori “Sangat Baik”, kinerja buruh dalam hal kecepatan kerja sebesar 4,21 yang termasuk dalam kategori “Sangat Baik”, kinerja buruh dalam hal ketepatan waktu pekerjaan sebesar 4,228 yang termasuk dalam kategori “Sangat Baik”. 3) Hasil analisis diketahui terdapat hubungan yang cukup erat dan signifikan karakteristik buruh (pendidikan dan lama kerja) dengan kinerja buruh PT. RAPP. Artinya, semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja semakin baik kinerja buruh pembibitannya. Terdapat hubungan yang cukup erat dan signifikan kepuasan buruh terhadap gaji, promosi pekerjaan, lingkungan kerja dan kepemimpinan kerja dengan kinerja buruh PT. RAPP. Artinya, semakin tinggi kepuasan terhadap gaji, promosi pekerjaan, lingkungan kerja dan kepemimpinan kerja, semakin baik kinerja buruh pembibitan PT. RAPP.

*Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja dan Buruh Pembibitan*

## ABSTRACT

**LILI (154210358). Relationship between Personal Characteristics and Job Satisfaction with Nursery Labor Performance at PT Riau Andalan Pulp Paper (PT. RAPP) Pelalawan Regency, Riau Province. Supervisor Dr. Ir. Marliati, M.Si.**

Nursery workers are a very important production factor for companies, therefore companies need to pay attention to workers' job satisfaction so that labor performance is maintained. The aims of the study were to analyze: 1) Personal characteristics of nursery workers at PT. Riau Andalan Pulp Paper (PT. RAPP), 2) The level of job satisfaction and performance of nursery workers at PT. Riau Andalan Pulp Paper (PT. RAPP), 3) The relationship between personal characteristics and job satisfaction with the performance of nursery workers at PT. Riau Andalan Pulp Paper (PT. RAPP). This research was conducted at PT. RAPP, Kerinci District, Pelalawan Regency, Riau Province in the Pelalawan Sector. The sample selection was done purposively. Data was collected by conducting direct interviews using questionnaires and secondary data. The data analysis technique used in this research is correlation analysis. The results showed that: 1) The characteristics of the nursery workers of PT. 73.68% of RAPP are female, the age of nursery workers is dominated by 27-31 years at 36.84%. The education level of nursery workers ranging from elementary to high school equivalent, amounted to 92.11%, dominated by high school education equivalent. Work experience of education workers is between 4 to 18 years, an average of 2-5 years of work experience is 34.21% and the number of dependents of nursery workers is between 1 to 2 people with an average number of dependents of 1 person as much as 76.32%, 2 ) The level of job satisfaction of workers with respect to salaries is 3.65 which is included in the "satisfied" category, workers' job satisfaction with job promotions is 2.57 which is included in the "unsatisfied" category, workers' satisfaction with the work environment is 4.09 which is included in the the "Satisfied" category and the workers' job satisfaction with the leadership is 3.97 which is included in the "Satisfied" category. Labor performance in terms of technical accuracy of work is 4.08 which is included in the "Good" category, labor performance in terms of ability to manage work is 4.30 which is included in the "Very Good" category, labor performance in terms of work speed is 4.21 which is included in the "Very Good" category, labor performance in terms of timeliness of work was 4,228 which was included in the "Very Good" category. 3) The results of the analysis show that there is a close and significant relationship between the characteristics of workers (education and length of work) with the performance of workers at PT. RAPP. This means that the higher the level of education and work experience, the better the performance of the nursery workers. There is a close and significant relationship between workers' satisfaction with salary, job promotion, work environment and work leadership with the performance of workers at PT. RAPP. That is, the higher the satisfaction with salary, job promotion, work environment and work leadership, the better the performance of PT. RAPP.

*Key Word: Job Satisfaction, Performance and Nursery Labor*

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis persembahkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Hubungan Karakteristik Personal dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Buruh Pembibitan PT. Riau Andalan Pulp Paper (PT. RAPP) Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau”**. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Marliati, M.Si, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan.
2. Ibu Dr. Ir. Siti Zahrah, MP selaku Dekan di Fakultas Pertanian Universitas Islam Riau.
3. Ibu Sisca Vaulina SP, MP selaku Kaprodi yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di Fakultas Pertanian Universitas Islam Riau.
4. Dosen dan Staf Tata Usaha Fakultas Pertanian Universitas Islam Riau, yang selama ini telah membantu penulis dalam menyelesaikan administrasi perkuliahan.
5. Kedua orang tua yang telah memberikan motivasi dan doa kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
6. Penulis juga mengucapkan kepada teman yang sudah membantu dalam proses pembuatan skripsi, sehingga membuat penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis juga menyadari berbagai kekurangan dan keterbatasan yang ada, sehingga kemungkinan terjadi kekeliruan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsil ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Pekanbaru, 26 Januari 2022

Penulis

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	
<b>I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	5
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
1.4. Ruang Lingkup Penelitian .....	6
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
2.1. Kinerja Buruh Dalam Perspektif Islam .....	8
2.2. Konsep Karakteristik Buruh .....	10
2.3. Perusahaan PT Riau Andalan Pulp Paper (PT. RAPP) .....	12
2.4. Konsep Kepuasan Kerja .....	20
2.5. Konsep Kinerja .....	30
2.6. Hubungan Antara Karakteristik Personal dengan Kinerja .....	47
2.7. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja .....	49
2.8. Analisis Korelasi .....	50
2.9. Metode Suksesif Interfal (MSI) .....	52
2.10. Penelitian Terdahulu .....	54
2.11. Kerangka Berpikir Penelitian .....	57



2.12. Hipotesis.....	60
<b>III. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>62</b>
3.1 Metode, Tempat dan Waktu Penelitian.....	62
3.2 Teknik Pengambilan Responden.....	62
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	63
3.4 Konsep Operasional.....	64
3.5 Analisis Data.....	67
<b>IV. GAMBARAN UMUM DAERAH PENELITIAN.....</b>	<b>75</b>
4.1. Geografis Topografi Daerah Penelitian.....	75
4.2. Keadaan Penduduk.....	76
4.3. Tingkat Pendidikan.....	78
4.4. Mata Pencarian Penduduk.....	79
4.5. PT. RAPP Sektor Pelalawan Kabupaten Pelalawan.....	81
<b>V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>82</b>
5.1. Karakteristik Buruh Pembibitan dan Profil.....	82
5.2. Analisis Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Buruh.....	86
5.2.1 Analisis Kepuasan Kerja.....	86
5.2.2 Analisis Kinerja.....	90
5.3. Hubungan Karakteristik Buruh dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Buruh Pembibitan PT. RAPP.....	93
5.3.1 Umur Berhubungan Signifikan Positif/Negatif Dengan Kinerja Buruh Pembibitan.....	94
5.3.2 Pendidikan Berhubungan Signifikan Positif/Negatif Dengan Kinerja Buruh Pembibitan.....	95
5.3.3 Lama Kerja Berhubungan Signifikan Positif/Negatif Dengan Kinerja Buruh Pembibitan.....	95

5.3.4	Jumlah Tanggungan Berhubungan Signifikan Positif/Negatif Dengan Kinerja Buruh Pembibitan.....	96
5.3.5	Kepuasan Buruh Terhadap Gaji Berhubungan Signifikan Positif/Negatif Dengan Kinerja Buruh Pembibitan.....	96
5.3.6	Kepuasan Buruh Terhadap Promosi Berhubungan Signifikan Positif/Negatif Dengan Kinerja Buruh Pembibitan.....	97
5.3.7	Kepuasan Buruh Terhadap Lingkungan Kerja Berhubungan Signifikan Positif/Negatif Dengan Kinerja Buruh Pembibitan.....	97
5.3.8	Kepuasan Buruh Terhadap Kepemimpinan Kerja Berhubungan Signifikan Positif/Negatif Dengan Kinerja Buruh Pembibitan.....	98
<b>VI.</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>100</b>
6.1.	Kesimpulan.....	100
6.2.	Saran .....	101
	<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>102</b>

## DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
1. Responden Pembibitan PT. Riau Andalan Pulp Paper Kecamatan Kerinci Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau .....	62
2. Variabel, Indikator dan Pengukuran Kepuasan Kerja.....	66
3. Variabel, Indikator dan Pengukuran Kinerja .....	68
4. Kategori Skala Likert Kepuasan Kerja dan Kinerja.....	68
5. Range Jumlah Skor untuk Indikator Kepuasan Kerja .....	69
6. Range Jumlah Skor untuk Variabel Kepuasan Kerja.....	70
7. Range Jumlah Skor untuk Indikator Kinerja.....	69
8. Range Jumlah Skor untuk Variabel Kinerja .....	71
9. Jumlah Penduduk Kabupaten Pelalawan Tahun 2019 .....	76
10. Distribusi Jumlah Penduduk Kabupaten Pelalawan Berdasarkan Usia Tahun 2019 .....	76
11. Distribusi Tingkat Pendidikan Penduduk Kabupaten Pelalawan Berdasarkan Usia Tahun 2019 .....	78
12. Distribusi Mata Pencarian Penduduk Kabupaten Pelalawan Berdasarkan Usia Tahun 2019 .....	79
13. Distribusi Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan, Lama Kerja, dan Jumlah Tanggungan Keluarga Buruh Pembibitan di PT. RAPP Kecamatan Kerinci Sektor Pelalawan Provinsi Riau .....	81
14. Kepuasan Kerja Buruh Pembibitan di PT. RAPP Sektor Pelalawan ...	85
15. Kepuasan Kerja Buruh Pembibitan di PT. RAPP Sektor Pelalawan Terhadap Gaji.....	86
16. Kepuasan Kerja Buruh Pembibitan di PT. RAPP Sektor Pelalawan Terhadap Promosi Kerja .....	87
17. Kepuasan Kerja Buruh Pembibitan di PT. RAPP Sektor Pelalawan Terhadap Lingkungan Kerja .....	88

18. Kepuasan Kerja Buruh Pembibitan di PT. RAPP Sektor Pelalawan Terhadap Kepemimpinan.....	89
19. Kepuasan Kerja Buruh Pembibitan di PT. RAPP Sektor Pelalawan ...	89
20. Kinerja Buruh Pembibitan di PT. RAPP Sektor Pelalawan Terhadap Ketepatan Teknis Pekerjaan.....	90
21. Kinerja Buruh Pembibitan di PT. RAPP Sektor Pelalawan Terhadap Kemampuan Mengatur Pekerjaan.....	88
22. Kinerja Buruh Pembibitan di PT. RAPP Sektor Pelalawan Terhadap Kecepatan Kerja.....	91
23. Kinerja Buruh Pembibitan di PT. RAPP Sektor Pelalawan Terhadap Ketepatan Waktu Pekerjaan.....	92
24. Korelasi Karakteristik Buruh dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Buruh Pembibitan di PT. RAPP Sektor Pelalawan Terhadap Ketepatan Waktu Pekerjaan.....	93



## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
1. Struktur Organisasi PT. RAPP.....	15
2. Kawasan <i>Mother Plant House Area</i> (MPHA) .....	16
3. Kawasan <i>Production House Area</i> (PHA) .....	17
4. Kawasan <i>Rooting House Area</i> (RHA) .....	18
5. Kawasan <i>Open Growing Area</i> (OGA) .....	19
6. Kerangka Pemikiran Penelitian.....	58
7. Hubungan Antar Variabel .....	59



## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Buruh adalah aset bagi perusahaan yang tidak tergantikan dan buruh merupakan faktor produksi yang sangat penting bagi perusahaan dibandingkan dengan faktor produksi lainnya, adapun buruh yang dimaksud dalam penelitian ini adalah buruh pembibitan tanaman akasia (*Accasia Crassiacarpa*). PT Riau Andalan Pulp Paper (PT. RAPP) Kabupaten Pelalawan, dalam meningkatkan semangat buruh pembibitan yang ada di perusahaan harus memperhatikan produktivitas yang tinggi bagi perusahaan.

Tenaga kerja buruh, Mandor, Asisten, Manager dan lainnya merupakan sumber kekuatan perusahaan yang paling terpenting, di dalam suatu organisasi perusahaan, karena memiliki peranan yang dominan pada sebagian besar kegiatan operasional seperti merencanakan, mengkoordinasikan, merawat, mengatur, menjalankan dan mengawasi praktek kerja (Setyawan, 2018). Hal ini dengan tujuan sesuai dengan kesepakatan organisasi perusahaan tersebut. Pemimpin perusahaan hendaklah yang memiliki sifat menjunjung tinggi kedisiplinan serta menjadi contoh bagi tenaga kerja seperti buruh untuk melakukan hal-hal yang bisa meningkatkan kinerja para bawahannya (Hidayat, 2017).

Pembibitan tanaman akasia adalah sumber dari segala yang terpenting untuk meningkatkan bibit yang berkualitas dan berkuantitas tinggi. Teknologi, pemeliharaan, perbanyakan serja manajemen di pembibitan sangat perlu diperhatikan karena berpengaruh hasil bibit kinerja buruh, untuk mencapai suatu target dengan tujuan mensejahterakan perusahaan maka pelaku usaha pembibitan

dan buruh banyak menghasilkan bibit yang mudah mati dan kemudian ditemukan beberapa kinerja buruh yang tidak konsisten dalam melakukan pekerjaan di pembibitan.

Tanaman akasia (*Accasia Crassiacarpa*) sebagai salah satu tanaman perkebunan industri sebagai salah satu sektor pertanian penghasil kertas, karton, lemari meja yang memiliki peranan penting untuk kebutuhan sekolah, kantor khususnya industri nasional yang sangat berperan dalam penyediaan bahan baku untuk keperluan seluruh produk Indonesia. Perkebunan akasia juga sangat membantu menciptakan kesempatan kerja yang mengarah mensejahterakan masyarakat juga sebagai peranan penting dalam membantu sektor pendidikan dalam menyediakan bahan baku kertas yang banyak digunakan di sektor nasional maupun internasional.

PT. RAPP tidak terlepas dari peran buruh yang sangat menentukan berhasil tidaknya organisasi di dalam perusahaan untuk tercapainya target dan sasaran, agar tercapainya suatu tujuan perusahaan, maka diperlukan tenaga kerja yang memenuhi standar kebutuhan baik dalam arti kuantitatif maupun kualitatif. Buruh memerlukan motivasi dalam kerja yaitu materi dan non materi yang diberikan pada buruh oleh pimpinan baik setiap bulan maupun akhir tahun dengan begitu buruh termotivasi untuk bekerja dengan efisien dan efektif sesuai kemampuannya untuk perusahaan. Buruh merupakan faktor penting bagi pimpinan manager, sebagai langkah bijaksana untuk meningkatkan pencapaian sesuai ditargetkan. Bimbingan dan motivasi kerja dari manajemen perusahaan sangat penting diberikan kepada buruh dan tenaga kerja lainnya supaya mencapai hasil yang maksimal.

Pada umumnya sumber daya manusia merupakan yang terpenting di setiap perusahaan dimana tenaga kerja seperti buruh memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha yang dimiliki oleh mereka kepada perusahaan. Tenaga kerja buruh yang banyak bekerja diperusahaan adalah sebagai ujung tombak perusahaan yang memerlukan motivasi untuk mengembangkan kemampuan perusahaan yang sempurna dalam menguasai dan mengelola personal maupun kelompok pada kinerjanya.

Menurut Widodo (2015) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Hal ini berarti jika prosedur dan metode yang diterapkan oleh organisasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku, maka tenaga kerja baik itu buruh, karyawan akan merasa betah untuk berkerja, dan sebaliknya jika metode yang dilakukan kurang jelas, maka kecenderungan yang akan timbul adalah buruknya kinerja tenaga kerja buruh dan karyawan, atau bahkan keluarnya tenaga kerja buruh dan karyawan dari organisasi tersebut. Berjalanya kegiatan suatu organisasi secara profesional tersebut tentunya tidak terlepas dari peranan tenaga kerja buruh yang berkerja pada organisasi tersebut. Maka dari itu dibutuhkan cara untuk meningkatkan kinerja buruh melalui motivasi yang diberikan.

Dalam membangun suatu organisasi untuk mempertahankan dan mengembangkan usaha, organisasi sering mengalami kendala yang banyak terjadi seperti informasi, teknologi dan adanya kebutuhan sumber daya manusia berkompeten serta persaingan usaha yang semakin berkembang. Hal ini membuat organisasi harus bertindak antisipatif salah satunya cara beradaptasi terhadap perubahan-perubahan yang tersebut dan melakukan efektif dan efisiensi kerja



operasional kerja, sehingga hasil kerja akan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan untuk mendapatkan hasil yang baik. Perusahaan akan mendapatkan hasil usaha yang baik salah satunya harus didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki kelebihan yaitu multi *skilling* pada sumber daya manusia itu sendiri.

Pengaruh antara pekerja buruh dengan pimpinan, di tempat kerja dan alat kerja, menjadi bagian integral dari pekerjaan itu sendiri. Pemahaman dibangun pada pengakuan bahwa ruang memiliki karakteristik yang berbeda, melakukan fungsi yang berbeda dan ada berbagai cara orang bekerja. Orang-orang bekerja secara individual dan berinteraksi dengan orang lain dan hal ini membutuhkan solusi ruang kerja yang berbeda dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi.

Menurut Hamzah dalam Kusuma (2016) menjelaskan bahwa sarana dan prasarana kerja yang ada dalam lingkungan organisasi tempat bekerja sebagai faktor pendukung operasional kerja sangatlah diperlukan, hal ini dimaksudkan untuk mempermudah pekerjaan atau gerak aktivitas dalam pengelolaannya, maka diperlukan adanya peralatan yang baik, cukup sesuai kebutuhan efisien dan efektif serta praktis dalam penggunaannya sesuai permintaan pimpinan perusahaan. Menurut Satyawan, (2018) hasil penelitian pada pengaruh kerja pada kinerja karyawan menyatakan bahwa faktor penghargaan terhadap, kepuasan tenaga kerja, perilaku dan gaya kepemimpinan suatu organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga kerja perusahaan.

Fenomena kinerja buruh bagian pembibitan di PT. RAPP adalah permasalahan pembibitan yang buruk, selain itu kinerja buruh yang kurang efisiensi tenaga kerja dalam melakukan perawatan pembibitan. Tenaga kerja yang

kurang efisien dan efektif dalam melakukan perawatan pembibitan merupakan kendala banyak ditemui di bagian pembibitan, akibatnya pembibitan banyak terserang hama dan penyakit lalu lebih parahnya mengalami kematian. Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini akan membahas masalah dengan judul, “Hubungan Karakteristik Personal dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Buruh Pembibitan PT. Riau Andalan Pulp Paper (PT. RAPP) Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau”.

### 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, terdapat rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana karakteristik personal buruh pembibitan di PT. RAPP Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja buruh pembibitan di PT. RAPP Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau?
3. Bagaimana hubungan antara karakteristik personal dan kepuasan kerja dengan kinerja buruh pembibitan di PT. RAPP Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau?

### 1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Karakteristik personal buruh pembibitan di PT. RAPP Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau.
2. Tingkat kepuasan kerja dan kinerja buruh pembibitan di PT. RAPP Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau.

3. Hubungan antara karakteristik personal dan kepuasan kerja dengan kinerja buruh pembibitan di PT. RAPP Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau.

Manfaat dari penelitian ini adalah dapat memberikan masukan bagi pihak:

1. PT. RAPP Kabupaten Pelalawan, penelitian ini dapat meningkatkan kinerja buruh khususnya buruh pembibitan.
2. Bagi pemerintah penelitian ini bermanfaat sebagai pertimbangan dalam merumuskan berbagai kebijakan yang berkaitan dengan kesejahteraan buruh di Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau.
3. Bagi peneliti, penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan merupakan sumbangan pemikiran untuk pengembangan perusahaan dalam mensejahterakan buruh di pembibitan PT. RAPP Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau.

#### **1.4. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian yakni memfokuskan penelitian pada analisis hubungan karakteristik personal dan kepuasan kerja terhadap kinerja buruh pembibitan jenis akasia *crassiacarpa* di PT. RAPP Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau yang berkaitan dengan: (1) karakteristik personal buruh pembibitan yang meliputi umur, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, tanggungan keluarga di PT. RAPP Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau; (2) tingkat kepuasan yang meliputi gaji, promosi kerja, lingkungan kerja, pimpinan kerja dan kinerja buruh pembibitan di PT. RAPP Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau; (3) hubungan antara karakteristik personal yang meliputi umur, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, tanggungan keluarga dan kepuasan kerja yang meliputi gaji, promosi kerja, lingkungan kerja, pimpinan kerja terhadap kinerja buruh pembibitan di PT. RAPP

Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau. Karyawan pembibitan yang akan diteliti yaitu karyawan tetap perusahaan yang sudah bekerja sebagai karyawan pembibitan minimal 3 tahun.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Kinerja Buruh Dalam Perspektif Islam

Allah Subhanahu Wata'ala menyatakan bahwa segala apa yang dikerjakan oleh hambanya tentu ia akan mendapatkan balasannya. Manusia didalam bekerja dilarang untuk curang karena Allah Subhanahu Wata'ala maha melihat segala sesuatu. Menurut Tasmara (2003) dalam bukunya membudayakan etos kerja islami, makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikir dan sikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairul ummah) atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya. Sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya yang terkandung pada halaman 77 dari surat Al Qashash yang merupakan surat ke 28 dalam Al Quran menyatakan sebagai berikut:

وَأَبْتَغِ فِيمَا ءَاتَاكَ اللّٰهُ الدّٰرَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيْبَكَ مِنَ الدّٰنْيَا ۖ وَأَحْسِنَ  
كَمَا أَحْسَنَ اللّٰهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللّٰهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya:

*Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu(kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.*

Sudut pandang ekonomi Islam dalam kaitannya dengan kinerja dalam Islam menggaris bawahi setelah manusia sebagai pelaku ekonomi

mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada sebagai media untuk kehidupan di dunia ini. Allah Subhanahu Wata'ala menegaskan sebagai berikut:

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لِّهَا لِنَبْلُوَهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ﴿٧﴾

Artinya:

Katakanlah “*Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya.*” (QS. Al-Kahfi/18:7).

Islam menyuruh umatnya untuk rizki yang berkah mendorong berproduksi dan menekuni aktifitas ekonomi diberbagai bidang usaha seperti pertanian, perkebunan, perdagangan maupun industri, dengan bekerja setiap individu dapat memberikan pertolongan pada kaum kerabatan maupun yang membutuhkannya. Ikut berpartisipasi bagi kemaslahtan umat dan bertindak dijalan Allah Subhanahu Wata'ala dalam menegakan kalimat-Nya, karena islam memerintakan pemeluknya untuk bekerja, dan memberi bobot perintah bekerja tersebut sepadan dengan pemerinta shalat, shodaqoh dan jihat ditangan Allah.

Orang yang ikhlas bekerja akan mendapatkan ampunan dosa dari Allah Ta'ala. Dalam sebuah hadis diriwayatkan :

بِإِذَا لَمْ يَزَلْ يَسْعَىٰ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يَبْغِ الْفَيْءَ وَيُقِيمُ الصَّلَاةَ وَيُؤْتِي الزَّكَاةَ وَيُدْعِي إِلَىٰ رَبِّهِ يُخْرِجُ الْبَلْغَمَ لَا يَلْمِ الْإِنْسَانَ يَتُوبَ إِلَىٰ اللَّهِ يَوْمَ الْقِيَامَةِ يُؤْتِي مَا يَشَاءُ وَيُؤْتَىٰ بِمَا شَاءَ يُؤْتِي مَا يَشَاءُ وَيُؤْتَىٰ بِمَا شَاءَ يُؤْتِي مَا يَشَاءُ وَيُؤْتَىٰ بِمَا شَاءَ

Artinya:

“*Siapa yang sore hari duduk kelelahan lantaran pekerjaan yang telah dilakukannya, maka ia dapatkan sore hari tersebut dosa-dosanya diampuni oleh Allah Ta'ala.*” (HR. Thabrani).

وَالَّذِينَ إِذَا لَمْ يَكُنِ الْفَيْءُ يَخْرِقُهَا وَيَكُنِ الْبَلْغَمَ لَا يَلْمِ الْإِنْسَانَ يَتُوبَ إِلَىٰ اللَّهِ يَوْمَ الْقِيَامَةِ يُؤْتِي مَا يَشَاءُ وَيُؤْتَىٰ بِمَا شَاءَ يُؤْتِي مَا يَشَاءُ وَيُؤْتَىٰ بِمَا شَاءَ يُؤْتِي مَا يَشَاءُ وَيُؤْتَىٰ بِمَا شَاءَ

يالب كلك لوب)

Artinya:

“*Sesungguhnya di antara dosa-dosa itu, terdapat satu dosa yang tidak dapat dihapuskan dengan shalat, puasa, haji dan umrah.*” Sahabat bertanya, ‘*Apa yang*



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

*dapat menghapuskannya wahai Rasulullah?’ Beliau menjawab, ‘Semangat dalam mencari rizki.’ (HR. Thabrani).*

## **2.2. Konsep Karakteristik Buruh**

Banyak perusahaan besar yang melihat kualitas terbaik seorang buruh bukan dari keterampilan saja, melainkan dari karakteristik pribadi dan bagaimana kinerja pekerjaan yang dilakukan setiap buruh memiliki keterampilan dan etika akan tetapi banyak tidak disertai dengan sikap yang baik, para buruh untuk mendapat penilaian yang baik dari atasan atau pimpinan. Kualitas terbaik yang akan di berikan dengan memperlihatkan sikap yang baik pula, dapat dijadikan pijakan kuat dalam bekerja di perusahaan dan akan meningkatkan kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan dan kenaikan gaji. Dilihat dari karakteristik tersebut maka ada hal yang harus diperhatikan dalam penelaian buruh sebagai berikut:

### **a. Umur**

Pekerja yang umurnya semakin tua maka semakin tinggi komitmen dalam bekerja dalam mencapai tujuan organisasi, karena seorang pekerja semakin lama bekerja maka tingkat kemampuan individu semakin terbatas karena umur yang semakin bertambah. Keterbatasan kemampuan pekerja tersebut pada pihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai pimpinan dan bawahan sehingga dapat meningkatkan kinerja kepada karyawan (Robbins, 2010).

Kelompok penduduk umur 0-14 tahun dianggap sebagai kelompok penduduk yang belum produktif secara ekonomis, kelompok penduduk umur 64 tahun ke atas sebagai kelompok penduduk yang produktif, dan kelompok penduduk umur 64 tahun ke atas sebagai kelompok yang tidak lagi produktif.



Berbicara tentang penduduk usia produktif sangat erat kaitannya dengan tenaga kerja dan angkatan kerja (Subri, 2012).

#### **b. Tingkat pendidikan**

Berdasarkan tingkat pendidikan merupakan hal yang sangat penting yang dimiliki seseorang dalam kehidupannya, karena pengetahuan pendidikan yang menjadi pedoman seseorang dengan menjalankan proses. Pendidikan merupakan hal yang mendasar sebagai pengetahuan yang dimiliki untuk tindakan seseorang dalam lingkungan dan sebagai wawasan untuk berkomunikasi dalam lingkungannya bekerja agar masyarakat dan buruh lainnya mengetahui dalam segala hal.

Pendidikan merupakan dominan yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang (Hidayat dalam Putri, 2017). Pendidikan adalah pengetahuan ilmu yang dimiliki seseorang seperti buruh yang sangat penting untuk menciptakan suatu metode atau ideologi menjadi pengetahuan baru yang dapat berkembang menjadi berbagai ilmu seperti keterampilan, etika, sopan santun dan disiplin dalam bekerja.

#### **c. Pengalaman Pekerja pada Kinerja**

Kreitner dan Kinicki (2009) menyatakan bahwa, masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang buruh lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua. Faktor-faktor yang

dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan, dan hasil kinerja.

#### **d. Jumlah Tanggungan Keluarga**

Jumlah tanggungan keluarga merupakan banyaknya orang atau anggota keluarga yang ditanggung oleh seorang buruh. Jumlah tanggungan buruh yang semakin banyak akan menyebabkan semakin besar tingkat ketergantungan terhadap perusahaan. Seorang yang memiliki tanggungan akan merasa bahwa pekerjaan mereka akan sangat berharga dan menjadi sangat penting, karena penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut akan digunakan untuk menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggungan mereka. Hal ini mengakibatkan kemungkinan tingkat perputaran buruh. menjadi berkurang dan buruh akan berusaha untuk mempertahankan atau meningkatkan produktivitas kerja mereka.

### **2.3. Perusahaan PT. Riau Andalan Pulp Paper (PT. RAPP)**

#### **a. Sejarah Perusahaan PT. Riau Andalan Pulp Paper**

PT. Riau Andalan Pulp and Paper (RAPP) adalah sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang produksi pulp (bubur kertas) menjadi kertas. Perusahaan ini berlokasi di Pangkalan Kerinci, Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan, Provinsi Riau. Dengan kantor pusat di Jakarta yang beralamat di jalan Teluk Belitung No 31. PT. RAPP merupakan perusahaan yang berada di bawah naungan *Asia Pasific Resources Intenasional Holding Limited (APRIL)* sesuai dengan S.K. MENHUTNO 13/KPTS-11/1997. Perusahaan ini merupakan perusahaan Pulp terbesar di Asia Pasifik. Perusahaan ini mulai berdiri pada tahun 1991 dan mulai melakukan *surve* lapangan pada tahun yang sama, dilanjutkan masa proyek

selama kurang lebih dua tahun. Tahun 1994, yakni pada bulan Januari, Februari, dan maret dilakukan *startup running pabrik*. Pada pertengahan tahun 1995, dimulai masa *commissioning production*. Seterusnya pada tahun 1996 mulai dilakukan *survey* lapangan untuk pabrik kertas disekitar pabrik pulp. PT. RAPP didirikan dengan investasi awal 1,3 UU\$ termasuk dengan penanaman modal asing (PMA). Pada tahun 1993 pabrik selesai dibangun pada area kurang lebih 650 Ha Lahan industri hutan PT. RAPP. PT. RAPP sendiri adalah perusahaan Indonesia pertama yang menjadi anggota *world business council for sustainable development* (WBCSD) atau bisnis dunia bagi pengembangan pembangunan berkelanjutan.

PT. RAPP memproduksi dua jenis produk besar yaitu janis *fully bleached kraft pulp* dan kertas. Teknik produksi PT. RAPP adalah pulp kering berupa lembaran-lembaran pulp yang berkualitas tinggi, hal ini ditunjang oleh proses produksi mesin-mesin yang berteknologi canggih dan terbaru, seperti *Superbach Administrator System*. Semua kegiatan proses produksi dioperasikan dan dimonitoring oleh sistem pengontrol otomatis memiliki kemampuan tingkat tinggi dan sudah maju dikalangan perindustrian *pulp and paper* PT. RAPP terbagi menjadi tiga unit bisnis, yang semuanya tergabung dalam APRIL GROUP yaitu: Riau Andalan Kertas (RAK) Unit produksi ini memiliki aktifitas untuk memproduksi kertas. Riau Andalan Pulp (RAP) Unit bisnis ini memiliki aktivitas untuk memproduksi *pulp* Riau Power (RPE) Unit bisnis yang memiliki aktifitas menyediakan *supply* energi untuk produksi *pulp* Riau Piber Unit bisnis ini memiliki aktivitas untuk mensuplay dan menyediakan bahan baku. Riau Piber terdiri dari beberapa sektor yaitu: Baserah, Mandau, Teso, Cerenti, Pelalawan,

Logas, dan Ukui. Pada setiap sektor dipimpin oleh Estate Manajer, pada setiap departemen masing-masing mempunyai manajer departemen. Sektor Cerenti terletak di Kecamatan Cerenti, Kabupaten Kuantan Singingi, Provinsi Riau. Sektor ini memiliki luas area 41.753,2 Ha dan dan yang terpakai sekitar 20.2573 Ha area yaitu menanam jenis pohon akasia dan pembibitan akasia.

#### **b. Struktur Perusahaan PT. Riau Andalan Pulp Paper (PT. RAPP)**

Perusahaan adalah suatu badan yang didalamnya terdapat orang-orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan. Kerjasama yang baik diperlukan suatu wadah atau tempat untuk menyelenggarakan yang dinamakan organisasi. Membentuk suatu organisasi berarti meliputi tugas-tugas menentukan bagian-bagian dari unit-unit serta personel yang harus mengerjakan tugas tersebut, menetapkan hubungan kerjasama diantara bagian dan unit tersebut, sehingga dengan demikian masing-masing personel mengetahui tugasnya. Hubungan kerja setiap orang yang ada dalam organisasi terdapat akan tergambar dalam struktur organisasi. Struktur organisasi perusahaan mempunyai arti yang sangat penting, karena dalam struktur tersebut akan terlihat pembagian tugas dan kewajiban serta tanggung jawab yang jelas dari setiap karyawan. Hal ini akan mempermudah pimpinan mengawasi dan mengarahkan kegiatan karyawan karena struktur organisasi memberikan pendelegasian wewenang tugas.

Struktur organisasi para pekerja akan lebih mudah dan cepat untuk mengetahui siapa yang menjadi pemimpinnya mulai dari tingkat terendah sampai tingkat tertinggi. Struktur organisasi memberikan informasi kepada para pekerja sehingga pekerja mengetahui bidang pekerjaan apa yang harus mereka kerjakan dan kepada siapa mereka bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut dengan kata

lain tugas dan wewenang masing-masing karyawan ditentukan dengan adanya struktur organisasi pada Gambar 1. Struktur Organisasi PT. RAPP.



Gambar 1. Struktur Organisasi PT. RAPP

Sumber Informasi : Pembibitan PT. RAPP Kabupaten Pelalawan

Buruh pembibitan merupakan bagian tenaga kerja pelaksanaan Pembibitan, pemupukan dan perawatan. Mandor sebagai petugas pimpinan yang mengarahakan pekerjaan dan mengawasi pekerjaan buruh. Asisten Kepala sebagai pengawas lapangan dan menilai dan membuat laporan setiap kegiatan pekerjaan yang dilakukan oleh mandor dan buruh, Manager Pembibitan sebagai pemimpin sektor pembibitan yang mengkoordinir serta mengawasi dan merekap seluruh laporan yang masuk untuk dilaporkan kepada sektor lainnya seluruh kegiatan mulai dari pemindahan pembibitan kelapangan hingga persiapan lainnya yang dibutuhkan.

### c. Bagian Pembibitan PT. Riau Andalan Pulp Paper (PT. RAPP)

Bagian pembibitan pada PT. RAPP terdiri dari bagian *Production House Area* (PHA), *Mother Plant House Area* (MPHA), *Rooting House Area* (RHA), *Maintenance* dan *Open Growing Area* (OGA).

- 1) *Mother Plant House Area* (MPHA)

Kegiatan yang terdapat di bagian MPHA adalah sebagai berikut:

- a) Pemanenan tanaman induk
- b) Perbaikan pemotongan dan penyiangan (*service*)
- c) Pемindahan shoot mother plant ke PH menggunakan *trolley*
- d) Penyulaman (*blanking*)
- e) Pengontrolan terhadap hama dan penyakit
- f) *Weeding* (pengambilan gulma)
- g) Pemupukan dan penyiraman



Gambar 2 Pembibitan Akasia pada Kawasan *Mother Plant House Area* (MPHA)

2) *Production House Area* (PHA)

Kegiatan yang terdapat di bagian PHA adalah sebagai berikut:

- a) Penerimaan tabung dan *trays* dari departemen penanaman
- b) Pembersihan tabung dan *tray* atau pembersihan sisa-sisa tanah
- c) Pencucian tabung dan *tray*
- d) Sterilisasi/disterilkan
- e) Persiapan media dan pengisian tabung
- f) Persiapan stek pucuk

- g) Penanaman stek pucuk
- h) Menghitung produksi dan pemberian label



Gambar 3. Pembibitan Akasia pada Kawasan *Production House Area* (PHA)

3) *Rooting House Area* (RHA)

Kegiatan yang terdapat di bagian RHA adalah sebagai berikut:

- a) Pencucian nozel (alat penyimpanan)
- b) Pemindahan *cutting* ke RHA menggunakan *trolley*
- c) Penyusunan *tray cutting* dengan teratur di RHA
- d) Pengontrolan terhadap hama dan penyakit
- e) Pemindahan dari RHA ke OGA



Gambar 4. Pembibitan Akasia pada Kawasan *Rooting House Area* (RHA)

4) *Open Growing Area* (OGA)

Kegiatan yang terdapat di bagian OGA adalah:

- a) Melakukan kegiatan penjarangan (*spacing*)
- b) Pemupukan
- c) Penyiraman bibit berdasarkan kebutuhan
- d) Seleksi tanaman yang memenuhi standar yang ditetapkan sebagai bibit yang akan dikirim ke areal penanaman.
- e) Konsolidasi (penggabungan)
- f) Seleksi bibit yang standar untuk dikirim ke lapangan.





Gambar 5. Pembibitan Akasia pada Kawasan *Open Growing Area* (OGA)

#### d. Peraturan Kerja dan Kebijakan di PT. Riau Andalan Pulp Paper (PT. RAPP)

Peraturan kerja di PT. RAPP adalah ketika setiap karyawan melakukan pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seseorang karyawan yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi. Sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Sistem kerja di PT. RAPP mulai hari senin sampai dengan jum'at. Jika karyawan tidak masuk kerja pada hari jum'at maka di hari sabtu tidak perlu bekerja. Sedangkan jika karyawan jum'at masuk kerja, sabtu juga masuk kerja maka terhitung lembur.

Beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

a. Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis:

1. Teguran lisan, seperti memberikan nasehat secara langsung

b. Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis:

1. Dipulangkan, seperti memberikan skor
  2. Penundaan kenaikan pangkat
- c. Sanksi pelanggaran berat
1. Pemecatan (tidak bisa bekerja lagi)

Kebijakan kepada karyawan di PT. RAPP setiap pimpinan harus dapat memastikan bahwa karyawan tertib dalam tugas. Dalam konteks disiplin, makna keadilan harus dirawat dengan konsisten. Karyawan menghadapi tantangan tindakan disipliner, pemberi kerja harus dapat membuktikan bahwa karyawan yang terlibat dalam kelakuan yang tidak patut dihukum. Disiplin dapat dikelola dengan baik dengan mengikuti standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa karyawan telah diperlakukan secara wajar. Standar dasar disiplin berlaku bagi semua pelanggaran aturan, apakah besar atau kecil. Semua tindakan disipliner perlu mengikuti prosedur minimum aturan komunikasi dan ukuran capaian. Penegakan Standar Disiplin jika pencatatan tidak adil atau sah menurut undang-undang atau pengecualian ketenaga kerjaan sesuka hati. Pengadilan memerlukan bukti dari pemberi kerja untuk membuktikan sebelum karyawan ditindak. Standar kerja tersebut dituliskan dalam kontrak kerja (Hidayat, 2012).

## **2.4. Konsep Kepuasan Kerja**

### **2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan buruh tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Kepuasan kerja menurut Martoyo (2004) adalah "keadaan emosional buruh dimana terjadi atau pun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja buruh dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai

balas jasa yang memang diinginkan oleh buruh yang bersangkutan”. Balas jasa buruh ini, baik berupa “finansial” maupun yang “non finansial”. Menurut Mangkunegara (2007) menyatakan ”kepuasan kerja merupakan suatu perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya” bermacam-macam atau dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan seseorang yang timbul bila yang dirasakan dari pekerjaan yang dilakukan dianggap cukup memadai bila dibandingkan dengan apa yang telah dilakukan atau pekerjaan yang dibebankan.
2. Tingkat kepuasan kerja yang dialami tiap-tiap orang akan berbeda-beda sesuai persepsi masing-masing individu.

Menurut Mc Shane dan Glinow (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja seorang pegawai terhadap diri atau pekerjaannya, merupakan sikap yang paling banyak dikaji dalam perilaku organisasi, yang dinilai dari persepsi terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan pengalaman emosi di tempat kerja. Kepuasan kerja menurut Robbins (2010) mengacu kepada perasaan perorangan yang berlaku umum kearah pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi menjaga perasaan positif ke arah pekerjaan seseorang atau siapapun yang tidak puas memiliki perasaan negatif sebagai pegangan terhadap pekerjaannya. Kapan orang-orang berbicara tentang perasaan pegawai, ini berarti membahas kepuasan kerja pegawai itu. Telah terbukti pula bahwa faktor yang paling utama berguna bagi kepuasan kerja dimana secara mental pekerjaan itu

menantang, upah yang patut dan penghargaan, kondisi kerja yang mendukung dan para rekan kerja yang mendukung.

Luthans (2010) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Ada tiga dimensi yang diterima secara umum dalam kepuasan kerja: Pertama, kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan.

Menurut Mathis (2010) kepuasan kerja adalah emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan tidak terpenuhi. Misalnya jika seseorang karyawan mengharapkan kondisi kerja yang aman dan bersih, maka karyawan tidak puas jika tempat kerja tidak aman dan kotor.

Menurut Hasibuan (2009) menambahkan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job statisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati

kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Menurut Mc Cormick dan Ilgen sebagaimana dalam Robbins (2010), bahwa kepuasan kerja dapat digambarkan sebagai perilaku seseorang terhadap pekerjaannya. Suatu perasaan adalah suatu respon emosional seseorang kearah pekerjaan yang bertukar-tukar dari positif ke negatif atau sebaliknya. Kepuasan kerja berhubungan dengan perilaku, oleh karena itu memperbaiki kepuasan kerja adalah dengan memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan perasaan senang atau tidaknya seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja dikatakan pula oleh Robbins (2010), bahwa “suatu tinjauan ulang yang ekstensif atas literatur menunjukkan bahwa faktor yang lebih penting yang mendorong kepuasan kerja adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung. Selain itu, pentingnya kepribadian yang baik, kecocokan pekerjaan dan *disposisi genetic individual*.

#### **2.4.2 Aspek Penilaian Kepuasan Kerja**

Teori kepuasan kerja menurut Wesley dan Yulk (2005) dapat diterangkan dengan tiga teori yaitu: Pertama, *discrepancy theory* mengemukakan bahwa untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kedua, *equity theory* yang pada prinsipnya teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas sepanjang mereka merasa ada keadilan (*equity*). Ketiga, *two factor theory* yaitu membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yakni *satisfiers* dan *dissatisfiers*.

Teori tentang dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpastian) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors* (Wibowo, 2011). Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan, menyenangkan emosional yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja: kepribadian, nilai-nilai, situasi kerja, dan pengaruh sosial. Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong upaya seseorang untuk bekerja dengan lebih giat, lebih tekun dan lebih maksimal. Kepuasan kerja seseorang rendah akan mengakibatkan pekerjaan seseorang tidak maksimal karena tidak bergairah, ketidakpuasan seseorang dalam bekerja akan berdampak pada lemahnya keinginan untuk bekerja dengan lebih baik.

Menurut Jewell dan Siegall dalam Prestawan (2010) beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Aspek psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- b. Aspek fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik laryawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- c. Aspek finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

Gilmer dalam Asa'ad (2014) berpendapat bahwa ada beberapa aspek kepuasan kerja, yaitu:

- a. Keamanan kerja. Aspek ini sering disebut penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
- b. Kesempatan untuk maju dan berkembang. Adalah ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- c. Gaji. Gaji dapat dijadikan sebagai indikator dalam mengekspresikan kepuasan kerja karyawan, gaji yang diterima karyawan seyogyanya sesuai dengan harapan dan kualitas kerja yang dihasilkan.
- d. Kondisi kerja. Termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyiangan, kantin dan tempat parkir.
- e. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak membantu menciptakan hubungan yang harmonis. Dalam hal ini adanya kesediaan atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat umum ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas.

Locke dalam Luthans (2010) menyatakan bahwa ada lima dimensi kepuasan kerja, antara lain adalah:

- a. Pekerjaan itu sendiri. Dalam hal di mana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- b. Gaji. Sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana hal ini biasa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
- c. Kesempatan promosi. Kesempatan untuk maju dalam organisasi.

- d. Pengawasan. Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
- e. Rekan kerja. Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat disimpulkan aspek-aspek kepuasan kerja karyawan antara lain psikologis, fisik, sosial, finansial, keamanan kerja, kesempatan untuk maju dan berkembang, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan (supervisi), instrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, dan komunikasi.

#### **2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Gilmer dalam As'ad (2014) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh kesempatan peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja.
- b. Keamanan kerja. Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja.
- c. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- d. Manajemen kerja. Manajemen kerja yang baik adalah yang memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.
- e. Kondisi kerja. Dalam hal ini adalah tempat kerja, ventilasi, penyinaran, kantin, dan tempat parkir.



- f. Pengawasan (supervisi). Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasan. Supervisi yang buruk dapat berakibat terhadap peningkatan absensi dan *turnover*.
- g. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- h. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan banyak dipakai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak pimpinan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbukan kepuasan kerja.
- i. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
- j. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Kepuasan kerja dapat disebabkan oleh pemenuhan kebutuhan, ketidakcocokan, pencapaian nilai, persamaan, dan komponen watak/genetik. Menurut Widadi (2019) faktor-faktor terjadinya kepuasan kerja yakni, (1) Pemenuhan kebutuhan, kepuasan kerja seseorang karyawan ditentukan oleh karakteristik pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat mempengaruhi kebutuhan bahkan berhentinya karyawan. (2) Ketidakcocokan, kepuasan adalah hasil dari harapan yang terpenuhi. Apabila yang diterima karyawan melebihi dari apa yang diharapkannya, maka dengan sendirinya karyawan akan mendapatkan kepuasan. Kreitner (2012) lebih jauh

menyatakan dalam suatu penelitian menunjukkan bahwa harapan yang terpenuhi secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja. (3) Pencapaian nilai, kepuasan berasal dari persepsi bahwa suatu pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja karyawan. (4) Persamaan, karyawan akan merasa puas jika diberlakukan dengan adil ditempat kerja, misalnya keadilan dalam upah dan promosi. (5) Komponen watak atau genetik, sifat atau watak karyawan yang berbeda-beda merupakan dasar dari perbedaan kepuasan seseorang atas pekerjaannya, bisa saja satu karyawan merasa puas sementara yang lain tidak.

Kepuasan kerja secara umum sangat mempengaruhi kinerja seseorang. Perasaan puas dapat meningkatkan kreativitas, meningkatkan kepercayaan diri dalam menyelesaikan masalah, dan dalam budaya organisasi. Jika karyawan merasakan kepuasan dengan pekerjaan maka biasanya mereka akan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sikap positif antara lain dapat ditunjukkan dengan kinerja yang meningkat dan baik, memutuskan tetap loyal dan mengabdikan pada organisasi. Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaan akan menimbulkan dampak yang sangat merusak suasana kerja dan malah dapat menimbulkan akibat kurang baik terhadap kinerja karyawan. Rasa ketidakpuasan karyawan dalam pekerjaannya biasa ditunjukkan dalam beberapa hal misalnya bersikap apatis, membuat gerakan-gerakan yang merugikan, selalu membantah terhadap kebijakan pimpinan dan lebih jauh dapat bertindak anarkis yang dapat merugikan organisasi.

Kepuasan kerja dalam artian bagaimana sikap yang dimiliki individu atau perasaan senang seseorang tentang pekerjaannya maupun aspek-aspek yang berlainan pada pekerjaannya. Kepuasan kerja merefleksikan kondisi emosional,

yang dalam konteks kerja berpotensi menentukan suasana hati yang bersangkutan dengan pekerjaan. Suasana hati yang menyenangkan akan membuat dinamika kerja enak dan ceria sehingga dapat mendorong yang bersangkutan berkinerja tinggi. Suasana hati yang kalut maka yang akan terjadi adalah kekalutan dalam bekerja sehingga hasilnya akan jauh dari apa yang diharapkan. Sikap yang dimiliki individu tersebut yang merupakan salah satu dampak dari apa yang mereka dapatkan dari organisasi. Sifat individu dalam organisasi akan mempengaruhi komitmen mereka dalam organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu hal yang penting dan terkait dengan manajemen dan perilaku sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena komitmen organisasi terkait dengan rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas.

Seorang pimpinan dalam konteks meningkatkan kepuasan kerja dituntut untuk memberikan suasana kerja yang baik dan menyenangkan, adanya jaminan/keselamatan kerja sehingga karyawan akan merasa terpuaskan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor dari banyak faktor yang menentukan keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaannya. Perasaan positif dan perasaan negatif karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya akan tercermin dari perilakunya dalam melakukan pekerjaan sebagai karyawan. Kepuasan kerja memiliki efek positif yang kuat pada komitmen organisasi. Orang-orang yang mengalami tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung merasa lebih tinggi tingkat komitmen afektif dan normatif. Efek kelanjutan komitmen yang lebih lemah.

## 2.5. Konsep Kinerja

### 2.5.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan tingkat pencapaian atau prestasi yang bisa diraih oleh buruh atau suatu organisasi berdasarkan indikator-indikator kinerja yang telah ditentukan. Keberhasilan kinerja perlu diukur, baik kinerja buruh atau kinerja sebuah organisasi dengan tujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang telah diraih. Sehingga setelah diketahui bagaimana tingkat kinerja yang telah dicapai bisa dilakukan evaluasi. Menurut Pasolong (2010) konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja buruh (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja buruh adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja buruh dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa terlepas dari sumberdaya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis, kepuasan konsumen, dan memberi kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2011).

Menurut Mangkunegara (2007), prestasi kerjasama, dengan kinerja yang memiliki arti hasil kerja secara kualitas, kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2011), kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

Menurut As'ad (2014) pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah *succesfull role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Suprihanto (2013) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama.

Sulistiyani dan Rosidah (2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Pengertian ini mengandung makna bahwa kinerja merupakan suatu gabungan antara kemampuan, usaha dan kesempatan seseorang yang dapat dilihat atau diketahui dari hasil kerjanya. Usaha itu merupakan perilaku seseorang dalam rangka mencapai tujuan. Seseorang yang memiliki perilaku yang baik pasti akan berusaha dengan sekuat tenaga melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan.

Wether dan Davis dalam Isyandi (2014) menyatakan bahwa kinerja dapat digambarkan sebagai: (a) apa yang dapat dicapai atas prestasi yang dilihat dan (b) kemampuan kerja (alat), bekerja berkemampuan dan tenaga. Pendapat yang hampir sama dengan ahli di atas adalah dikemukakan Rivai dan Sagala (2010)

bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran dalam perusahaan, sehingga kinerja di sini juga berkaitan dengan perilaku.

Mulyasa (2012) mengemukakan bahwa kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Kinerja di sini lebih dispesifikkan kepada pelaksanaan kerja yang identik dengan perilaku seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Artinya kinerja seseorang baru bisa dikatakan baik apabila seseorang tersebut telah berperilaku baik dalam bekerja.

Mulyasa (2012) menyatakan bahwa kinerja adalah "*...output drive from processes, human or otherwise*". Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses". Smith lebih memfokuskan pada keluaran atau output, yang bahasa lainnya juga merupakan perwujudan dari perilaku kerja seseorang. Jika output yang dihasilkan oleh seseorang itu baik, maka kinerja orang tersebut dapat dinilai baik.

Mulyasa (2012) menyatakan bahwa kinerja seseorang merupakan fungsi perkalian antara kemampuan (*ability*) dan motivasi. Hubungan perkalian tersebut mengandung arti bahwa jika seseorang rendah pada salah satu komponen maka prestasi kerjanya akan rendah pula. Kinerja seseorang yang rendah merupakan hasil dari motivasi yang rendah dengan kemampuan yang rendah. Mitchell dalam Mulyasa (2012) menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu: *Quality work promptness, initiative, capability, and communication*.

Menurut Vroom dalam As'ad (2014), menyatakan tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut *level of performance*. Orang yang memiliki *level of performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif atau *berperformance* rendah.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, ketangguhan dan waktu. Kinerja merupakan gambaran dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pegawai, kemampuan dan penerimaan atas pendelegasian tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pegawai, semakin tinggi tingkat dari ketiga faktor diatas, maka semakin besar pula nilai kinerja pegawai bersangkutan (Hasibuan, 2009).

### **2.5.2 Aspek Penilaian Kinerja**

Penilai kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen atau penyelia untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun. Menurut Rivai dan Sagala (2010) kegiatan ini dimaksud untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, serta untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenaga kerjaan lainnya.

Penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja karyawan dan mengevaluasi kinerja karyawan. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar akan bermanfaat bagi karyawan dan manager departemen SDM, dan pada

akhirnya bagi perusahaan sendiri. Penilaian kinerja dalam praktiknya dipengaruhi oleh berbagai faktor ada didalam perusahaan, disamping faktor lain diluar perusahaan. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar, para karyawan, para penyelia, departemen SDM dan akhirnya perusahaan akan diuntungkan dengan adanya kepastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategi perusahaan, selain itu, penilaian kinerja diartikan pula sebagai sebuah mekanisme yang baik untuk mengendalikan karyawan.

Menurut Rivai dan Sagala (2010) juga mengatakan penilaian kinerja digunakan untuk:

1. Mengetahui pengembangan yang meliputi :
  - a. Identifikasi kebutuhan pelatihan.
  - b. Umpan balik kinerja.
  - c. Menentukan transfer dan penugasan.
  - d. Identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
2. Pengambilan keputusan administratif :
  - a. Keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan.
  - b. Pengakuan kinerja karyawan.
  - c. Pemutusan hubungan kinerja.
  - d. Mengidentifikasi yang buruk.
3. Keperluan perusahaan, yang meliputi :
  - a. Perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan.
  - b. Evaluasi pencapaian tujuan perusahaan.
  - c. Informasi untuk identifikasi tujuan.



- d. Evaluasi terhadap SDM.
- e. Penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
4. Dokumentasi yang meliputi :
  - a. Kriteria untuk validasi penelitian.
  - b. Dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM.
  - c. Membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

Rivai dan Sagala (2010) menyatakan bahwa tujuan penilaian kinerja atau prestasi kinerja karyawan pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Untuk pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lain.
5. Pengembangan SDM masih dapat dibedakan lagi ke dalam :  
Penugasan kembali, seperti diadakan mutasi dan diadakan transfer atau rotasi pekerjaan, promosi, kenaikan jabatan dan *training* atau latihan.
6. Meningkatkan motivasi kerja.
7. Meningkatkan etos kerja.
8. Memperkuat hubungan antar karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
9. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan, untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja dan rencana karir selanjutnya.
10. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan atau keefektivitasan.

11. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir dan keputusan perencanaan suksesi.
12. Membantu untuk menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
13. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.
14. Sebagai alat untuk meningkatkan kinerja.
15. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka untuk memperbaiki kinerja.
16. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi-fungsi SDM.
17. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
18. Mengembangkan dan menetapkan kompetensi pekerjaan.
19. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

Menurut Rivai dan Sagala (2010) menyatakan pada sisi praktiknya yang lazim dilakukan disetiap perusahaan tujuan penilaian kinerja karyawan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Tujuan penilaian yang berorientasi pada masa lalu.

Praktiknya masih banyak perusahaan yang menerapkan penilaian kinerja yang berorientasi pada masa lampau, hal ini disebabkan kurangnya pengertian tentang manfaat penilaian kinerja sebagai sarana untuk

mengetahui potensi karyawan. Tujuan penilaian kinerja yang berorientasi pada masa lalu ini adalah:

- a. Mengendalikan perilaku karyawan dengan menggunakannya sebagai instrument untuk memberikan ganjaran, hukuman dan ancaman.
  - b. Mengambil keputusan mengenai kenaikan gaji dan promosi.
  - c. Menetapkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan tertentu.
2. Tujuan penilaian yang berorientasi pada masa depan apabila dirancang secara tepat sistem penilaian ini dapat:
- a. Membantu tiap karyawan untuk semakin banyak mengerti tentang perannya dan mengetahui secara jelas fungsi-fungsinya.
  - b. Merupakan instrument dalam membantu tiap karyawan mengerti kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan sendiri yang dikaitkan dengan peran dan fungsi dalam perusahaan.
  - c. Menambah adanya kebersamaan antara masing-masing karyawan dengan penyelia sehingga tiap karyawan memiliki motivasi kerja dan merasa senang kerja dan sekaligus mau memberikan kontribusi sebanyak-banyaknya pada perusahaan.
  - d. Merupakan instrument untuk memberikan peluang bagi karyawan untuk mawas diri dan evaluasi diri serta menetapkan sasaran pribadi sehingga terjadi pengembangan yang direncanakan dan dimonitor sendiri.
  - e. Membantu mempersiapkan karyawan untuk memegang pekerjaan pada jenjang yang lebih tinggi dengan cara terus menerus meningkatkan perilaku dan kualitas bagi posisi-posisi yang tingkatnya lebih tinggi.

- f. Membantu dalam berbagai keputusan SDM dengan memberikan data tiap karyawan secara berkala.

Menurut Siswanto (2013) unsur-unsur yang dinilai pada kinerja, yaitu:

1. Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksudkan adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya, kesetiaan tenaga kerja dalam perusahaan sangat berhubungan dengan pengabdian. Pengabdian yang dimaksud adalah sumbangan pikiran dan tenaga yang ikhlas dengan mengutamakan kepentingan publik di atas kepentingan pribadi.

2. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan tenaga kerja yang bersangkutan.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

4. Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seseorang tenaga kerja untuk menaati segala ketepatan, peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

5. Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

6. Kerja sama

Kerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

7. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah untuk melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lininya.

8. Kepemimpinan

Kepimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melakukan tugas pokok.

Rivai dan Sagala (2010) mengatakan kriteria penyelia (penilai) meliputi:

1. Yang dapat berfungsi sebagai penilai dalam penilaian kinerja, ialah:
  - a) Atasan (atasan langsung atau tidak langsung).
  - b) Bawahan langsung (jika karyawan yang dinilai mempunyai bawahan langsung).
2. Pada umumnya karyawan hanya dinilai oleh atasannya (baik oleh atasan langsung maupun tidak langsung). Penilaian oleh rekan dan oleh bawahan hampir tidak pernah dilaksanakan kecuali untuk keperluan riset.
3. Karyawan berada dalam keadaan yang sangat bergantung kepada atasannya, jika penilaian kinerja hanya dilakukan oleh atasan langsungnya. Atasan dapat berlaku hanya seolah-olah sebagai dewa yang menentukan nasib karyawannya.
4. Untuk menghindari atau meringankan keadaan ketergantungan tersebut dilakukan beberapa usaha lain dengan mengadakan penilaian kinerja yang terbuka (penilaian atasan dibicarakan dengan karyawan yang dinilai) atau dengan menambah jumlah atasan yang menilai kinerja karyawan (biasanya atasan dari atasan langsung berfungsi sebagai penilai kedua).

Rivai dan Sagala (2010) menambahkan bahwa yang termasuk faktor-faktor yang menghambat dalam penilaian kinerja, yaitu:

1. Kendala hukum / legal  
Penilaian kinerja harus bebas dari diskriminasi tidak sah atau tidak legal. Apapun format penilaian kinerja yang digunakan oleh departemen SDM harus sah dan dapat dipercaya. Jika hal tersebut tidak dipenuhi, keputusan penempatan mungkin ditentang sebab melanggar hukum ketenaga kerjaan

atau hukum lainnya. Keputusan yang tidak tepat mungkin dapat terjadi kasus pemecatan yang diakibatkan kelalaian.

2. Bias oleh penilai (penyelia)

Setiap masalah yang didasarkan pada ukuran subjektif adalah peluang terjadinya bias. Bentuk-bentuk bias yang umumnya terjadi adalah :

a. *Halo Effect* terjadi ketika pendapat pribadi penilai (penyelia) mempengaruhi pengukuran kinerja baik dalam arti positif maupun negatif.

b. Kesalahan kecendrungan terpusat

Beberapa penilai tidak suka menempatkan karyawan keposisi ekstrim dalam arti ada karyawan yang sangat dinilai sangat positif atau sangat negative. Penilaian yang demikian sering dihindari karena penilaian tersebut harus menjelaskan sistem peringkat yang digunakan.

c. Bias terlalu keras dan terlalu lunak

Bisa karena terlalu lunak terjadi ketika penilai cenderung begitu mudah dalam mengevaluasi kinerja karyawan. Penilai melihat semua kinerja karyawannya bagus dan menilai dengan baik. Bias karena terlalu keras adalah kebalikannya, diakibatkan karena penilaian yang terlalu ketat dan mengevaluasi mereka.

d. Bias kerana penyimpangan lintas budaya

Setiap penilai mempunyai harapan tentang tingkah laku manusia yang didasarkan pada kulturnya. Ketika seorang penilai diharuskan untuk menilai dari karyawan yang berbeda kulturnya, mereka mungkin menerapkan budaya terhadap karyawan tersebut.

e. Prasangka pribadi

Sikap tidak suka seorang penilai terhadap sekelompok orang tertentu dapat mengaburkan hasil penilaian seorang karyawan, misalnya seorang penyelia memberikan nilai yang rendah kepada karyawan wanita yang ternyata mampu berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan tertentu yang secara tradisional dipandang sebagai pekerjaan pria.

f. Pengaruh kesan terakhir, ketika penilai diharuskan menilai kinerja karyawan pada masa lampau, kadang-kadang penilai mempersiapkan dengan tindakan karyawan pada saat ini sebetulnya tidak berhubungan dengan kinerja masa lampau. Jadi kinerja karyawan dinilai berdasarkan penampilan karyawan saat sekarang yang masih diingat oleh panitia.

3. Mengurangi bias penilaian

Bias penilaian dapat dikurangi melalui standar penilaian dinyatakan secara jelas, pelatihan, umpan balik, dan pemilihan teknik penilaian kinerja yang sesuai. Pelatihan untuk penilai melibatkan tiga hal:

- a. Penyimpangan dan penyebab mereka harus diterangkan.
- b. Peran penilaian kinerja dalam pengambilan keputusan terhadap karyawan harus diterangkan untuk menjaga kenetralan dan objektivitas.
- c. Dengan bantuan departemen SDM menemukan dan menggunakan teknik penilaian yang dipandang paling tepat, baik yang berorientasi pada prestasi kerja dimasa lalu maupun yang ditujukan kepada kepentingan perusahaan dimasa depan.

Rivai dan Sagala (2010) menyatakan bahwa penilaian dilaksanakan tidak hanya sekedar untuk mengetahui kinerja yang lemah, hasil yang baik dan bisa



diterima, juga harus diidentifikasi sehingga dapat dipakai untuk penilaian lainnya.

Penilaian kinerja memerlukan beberapa hal diantaranya:

1. Standar kinerja

Sistem penilaian memerlukan standar kinerja yang mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan yang telah dicapai. Standar perlu berhubungan dengan hasil yang diinginkan dari tiap pekerjaan. Penilaian kinerja karyawan harus didasarkan pada kinerja nyata dari unsur yang kritis yang diidentifikasi melalui analisis pekerjaan.

2. Ukuran kinerja

Evaluasi kinerja juga memerlukan ukuran/standar kinerja yang diandalkan yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja. Ukuran yang handal hendaknya dapat dibandingkan dengan cara lain dengan standar yang sama untuk mencapai kesimpulan saja tentang kinerja sehingga dapat menambah reliabilitas sistem penilaian agar terjadi penilaian yang kritis dalam menentukan kinerja.

Rivai dan Sagala (2010) menambahkan aspek-aspek yang dinilai dapat dikelompokkan menjadi:

1. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
2. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya

individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya seorang karyawan.

3. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi dan lain-lain.

### **2.5.3 Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja**

Kinerja karyawan dalam praktiknya tidak selamanya dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja-kinerja individu. Seorang pemimpin harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut adalah:

- a. Faktor motivasi

Motivasi adalah dorongan, baik dari dalam maupun dari luar diri manusia untuk menggerakkan dan mendorong sikap dan tingkah lakunya dalam bekerja, akan semakin kuat dorongan yang timbul untuk bekerja lebih giat sehingga dapat meningkatkan kinerja.

- b. Faktor kepuasan

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja semakin tinggi, maka semakin senang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yang akan meningkatkan kinerjanya.

c. Faktor kondisi fisik pekerjaan

Kondisi kerja yang kurang baik dapat menyebabkan rendahnya kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang secara fisik merupakan bagian dari kondisi kerja hendaknya tertera dengan baik sehingga tidak menyebabkan adanya perasaan was-was pegawai yang melaksanakan tugasnya. Pegawai yang merasa terganggu dalam melaksanakan tugasnya, menyebabkan kinerja pegawai akan rendah, sebaliknya, jika pegawai merasa tenang dan nyaman dalam melaksanakan tugas maka kinerjanya akan meningkat.

d. Faktor kemampuan kerja pegawai

Kemampuan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan sangat perlu diperhatikan. Pegawai harus memiliki kemampuan yang cukup, baik kemampuan fisik maupun non fisik (intelektual/mental). Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan kerja. Kemampuan dipengaruhi oleh proses belajar. Apabila pegawai tidak mempunyai kemampuan yang cukup dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, maka pekerjaan tersebut tidak akan dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

Menurut Robbins (2010) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1) Budaya Organisasi

Budaya organisasi akan mempengaruhi para manajer dalam mengambil keputusan-keputusannya dalam aktifitas perusahaan baik yang berhubungan dengan *planning*, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan atau pengawasan.

2) Hasil pekerjaan individual

Dengan menggunakan hasil kerja, manajer eperasional bisa dinilai dengan kriteria seperti kuantitas yang diproduksi, limbah yang dihasilkan, dan biaya per unit produksi.

3) Perilaku

Hal ini dapat terlihat dari perilaku dari manajer produksi yang bisa digunakan untuk tujuan evaluasi kinerja bisa termasuk ketepatan dalam menyerahkan laporan bulanan atau gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh manajer tersebut.

4) Sikap

Kriteria yang paling lemah, namun masih digunakan secara luas oleh organisasi adalah sikap individual. Sikap seperti bertindak-tanduk yang baik, menunjukkan kepercayaan diri, bisa diandalkan, terlihat sibuk, atau kaya akan pengalaman bisa ya dan bisa juga tidak secara erat berhubungan dengan hasil kerja yang positif, tetapi hanya orang yang naif yang akan mengacuhkan kenyataan bahwa kepribadian seperti ini sangat sering digunakan sebagai kriteria untuk menilai tingkat kinerja karyawan.

Terkait dengan faktor yang mempengaruhi kinerja, sifat dasar manusia mempengaruhi perilaku kerja karyawan dan kinerja. Sifat-sifat manusia termasuk kemampuan, bakat, persepsi, nilai-nilai, minat, emosi, kebutuhan dan kepribadian. Kemampuan akan menentukan bagaimana individu akan melakukan pekerjaannya dan tidak terlibat dalam membantu pekerjaan jika ada kesesuaian dengan jenis pekerjaan serta persepsi, bakat, nilai-nilai, minat, emosi, kebutuhan dan kepribadian.

## 2.6. Hubungan Antara Karakteristik Personal dengan Kinerja

Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Menurut Kurniawati (2007). Karakteristik individu meliputi:

### a. Kepribadian

Kepribadian dapat didefinisikan sebagai keseluruhan cara bagaimana individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Menurut Robbins (2010), kepribadian adalah keseluruhan cara dimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. kepribadian seseorang ialah seperangkat karakteristik yang relatif mantap, kecenderungan dan perangai yang sebagian besar dibentuk oleh faktor keturunan dan oleh faktor-faktor sosial, kebudayaan, dan lingkungan.

### b. Persepsi

Persepsi pada hakikatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman. Menurut Robbins (2010), persepsi adalah sebuah proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan sensori mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka

### c. Sikap

Sikap adalah tanggapan (*response*) yang mengandung komponen-komponen kognitif, afektif, dan konaktif yang dilakukan oleh seseorang terhadap

sesuatu obyek atau stimulasi dari lingkungan. Menurut Robbins (2010), sikap (*attitude*) merupakan pernyataan evaluatif-baik yang menyenangkan maupun yang tidak tentang suatu objek, orang, atau peristiwa Thoha (2012) menyatakan bahwa, karakteristik individu meliputi kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, pengalaman, pengharapan.

Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, sedangkan menurut Sofyandi dan Garniwa, (2007) menyatakan bahwa, kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya. Beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa, kemampuan adalah suatu kapasitas yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan berbagai kegiatan dalam suatu pekerjaan.

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertanganan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada didalam diri. Setiap pekerjaan pasti memiliki motiv tertentu, salah satunya adalah terpenuhinya kebutuhan individu. Apabila kebutuhannya terpenuhi maka individu tersebut akan menunjukkan kinerja yang baik sebagai manifestasi rasa puasnya, dan begitu pula sebaliknya. Kebutuhan dapat disimpulkan sebagai hasrat atau keinginan manusia untuk memiliki dan menikmati kegunaan barang atau jasa yang dapat memberikan kepuasan bagi jasmani dan rohani demi kelangsungan hidup.

Kepercayaan adalah hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan dan keyakinan dan kebenaran. Kepercayaan dapat disimpulkan sebagai derajat dimana seseorang menaruh sikap positif terhadap keinginan baik dan keandalan orang lain yang dipercayainya dalam situasi yang berubah-ubah dan beresiko.

Pada pekerjaan sejenis perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh.

Vroom dalam Mulyasa (2013) menyatakan bahwa kinerja seseorang merupakan fungsi perkalian antara kemampuan (*ability*) dan motivasi. Hubungan perkalian tersebut mengandung arti bahwa jika seseorang rendah pada salah satu komponen maka prestasi kerjanya akan rendah pula. Kinerja seseorang yang rendah merupakan hasil dari motivasi yang rendah dengan kemampuan yang rendah. Mitchell dalam Mulyasa menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu: "*Quality work promptness, initiative, capability, and communication.*"

## **2.7. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja**

Tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh buruh baik tinggi ataupun rendah akan mempengaruhi komitmen buruh terhadap organisasi, dan komitmen itu akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja buruh yang bersangkutan. Buruh yang merasa puas akan lebih mungkin terlibat dalam organisasi yang dapat meningkatkan produktivitas, sedangkan buruh yang tidak merasa puas maka akan mempengaruhi berjalannya organisasi dalam pencapaian tujuan. Menurut Robert dan John (2001) meskipun kepuasan kerja itu menarik dan penting, hal yang paling mendasar adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kinerja buruh.

Kepuasan adalah hasil dari persepsi buruh mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting, terdapat tiga dimensi yang terima secara umum yang terdapat pada kepuasan kerja (Luthans 2010).

Pertama kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan.

## 2.8. Analisis Korelasi

Teknik korelasi merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk positif atau negatif, sedangkan kuatnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi. Teknik korelasi digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau ratio dan sumber data dari variabel atau lebih tersebut adalah sama (Sugiyono, 2012).

Variabel X (garis horizontal dalam grafik) dan variabel Y (garis vertikal dalam grafik) dapat menjadi hubungan non-linear, positif atau negatif. X adalah simbol dari variabel bebas (*independent*) atau disebut juga variabel prediktor yaitu variabel yang menjadi dasar dari perkiraan atau estimasi, variabel yang mempengaruhi variabel lain mempunyai sifat berdiri sendiri. Sedangkan Y adalah simbol dari variabel terikat (*dependent*) yaitu variabel yang sedang diprediksi atau diperkirakan, variabel yang dipengaruhi beberapa variabel yang lain mempunyai sifat tidak dapat berdiri sendiri.

Pengujian hipotesis yang dilakukan menggunakan taraf nyata, tingkat signifikan yang dipilih adalah  $\alpha = 0,1$  karena jumlah data yang diteliti merupakan sampel dan juga karena tingkat signifikan ini umum digunakan pada penelitian dan dianggap cukup tepat untuk mewakili antar variabel yang diteliti.



Korelasi terdapat beberapa macam yakni (Sugiyono, 2012):

1) Korelasi Product Moment (Pearson)

Korelasi yang kedua variabelnya berskala interval atau rasio.

2) Korelasi Spearman (tata jenjang)

Korelasi yang kedua variabelnya berskala ordinal.

3) Korelasi Kendall's Tau

Korelasi yang kedua variabelnya berskala ordinal.

4) Korelasi Point Serial

Korelasi yang satu variabel berskala nominal sebenarnya dan satu lagi berskala interval.

5) Korelasi Point Biserial

Korelasi yang satu variabel berskala nominal buatan dan satu lagi berskala interval.

6) Korelasi Phi (Koefisien Phi)

Kedua variabel berskala nominal dan bersifat dikotomi.

7) Korelasi Koefisien Kontegensi

Korelasi yang kedua variabelnya berskala nominal.

8) Korelasi Chi Square

Korelasi yang kedua datanya berskala nominal.

Menurut Malhotra (2004) analisa koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat kekuatan korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Suliyanto (2005) menyatakan bahwa ada tiga jenis korelasi dalam analisis koefisien korelasi yaitu:

1. Korelasi positif.

Korelasi positif terjadi apabila perubahan pada variabel yang satu diikuti dengan perubahan variabel yang lain dengan arah yang sama (berbanding lurus). Variabel satu meningkat, maka akan diikuti dengan peningkatan variabel yang lain, demikian sebaliknya.

2. Korelasi negatif.

Korelasi negatif terjadi apabila perubahan pada variabel yang satu diikuti dengan perubahan variabel yang lain dengan arah yang berlawanan (berbanding terbalik). Variabel yang satu meningkat, maka akan diikuti dengan penurunan variabel yang lain, demikian sebaliknya.

3. Korelasi nihil

Koefisien nihil terjadi apabila perubahan pada variabel yang satu diikuti dengan variabel yang lain dengan arah yang tidak teratur (acak). Variabel yang satu meningkat, kadang diikuti dengan peningkatan variabel yang lain tetapi kadang diikuti dengan penurunan variabel yang lain. Besarnya korelasi dinyatakan dengan simbol huruf "r" dengan besarnya koefisien antara -1 sampai dengan 1. Semakin mendekati -1 atau 1 korelasi variabel semakin kuat. Sebaliknya jika koefisien korelasi mendekati 0, maka korelasi antar variabel semakin lemah. Tanda "+" dan "-" hanya menunjukkan arah korelasi.

## 2.9. Metode Suksesif Interfal (MSI)

Dalam analisa statistik parametrik diperlukan skala pengukuran sekurang-kurangnya adalah interval. Sedangkan data dari lapangan seringkali berupa data dengan skala pengukuran ordinal. Agar analisa statistika dapat dilakukan maka data dengan skala ordinal tersebut harus ditransformasikan ke skala interval.

Dengan kata lain transformasi Data adalah upaya yang dilakukan dengan tujuan utama untuk mengubah skala pengukuran data asli menjadi bentuk lain sehingga data dapat memenuhi asumsi-asumsi yang mendasari analisis ragam.

Menurut Ghozali (2011) cara yang digunakan untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak adalah dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Analisis Grafik

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

2. Analisis Statistik

Uji statistik dilakukan dengan tujuan untuk menguji distribusi normalitas data. Distribusi yang melanggar asumsi normalitas dapat dijadikan menjadi bentuk normal dengan berbagai cara salah satunya dengan melakukan transformasi data. Transformasi data dapat dilakukan dengan logaritma natural ( $\ln$ ),  $\log 10$ , maupun akar kuadrat. Jika ada data yang bernilai negatif, transformasi data dengan log akan menghilangkannya sehingga sampel ( $n$ ) akan berkurang.

Transformasi logaritma akan membuat hubungan yang tidak linier dapat digunakan dalam model linier. Selain itu, Transformasi logaritma dapat mengubah data yang pada awalnya berdistribusi tidak berdistribusi normal menjadi atau mendekati distribusi normal.

## 2.10. Penelitian Terdahulu

Hidayat (2017) melakukan penelitian tentang Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Cladtek BI Metal Manufacturing. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan khususnya di bagian *office* PT Cladtek BI-Metal *Manufacturing* dengan menggunakan metode regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara parsial pada variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing, adanya pengaruh secara parsial pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BI-Metal Manufacturing dan adanya pengaruh secara simultan pada variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BI-Metal *Manufacturing*.

Nurani (2010) melakukan penelitian beberapa variabel yang berpengaruh terhadap tingkat kinerja Pedagang kaki Bima. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis variabel yang mempengaruhi kinerja pedagang kaki lima. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil analisa diketahui faktor pengalaman kerja, pelatihan dan modal kerja mempunyai pengaruh yang nyata atau berarti terhadap tingkat kinerja dan ada hubungan yang kuat dengan kinerja. Sebaliknya faktor pendidikan mempunyai pengaruh yang tidak nyata atau lemah terhadap tingkat kinerja dan mempunyai hubungan yang kurang kuat dengan kinerja.

Sinaga (2018) melakukan penelitian tentang Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Panen Kelapa Sawit (Kasus Pada PTPN V Kebun Sei Lindah Kecamatan Tapung Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau).

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan. Data di analisis secara deskriptif kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yang telah dilakukan menggunakan perhitungan analisis linier berganda maka diketahui secara parsial bahwa faktor-faktor kepuasan kerja berpengaruh signifikan/nyata yaitu variabel promosi jabatan. Sedangkan berasal secara simultan bersama-sama bahwa faktor-faktor kepuasan kerja berpengaruh positif dengan nilai  $R^2$  (*R Square*) sebesar 57,3% dan sisanya sebesar 42,70% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Nisakurohmah (2018), melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Data dianalisis dengan menggunakan analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun karakteristik individu secara parsial lebih berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan lingkungan kerja. Nilai *R Square* sebesar 0,415 dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel X (Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sedang. Nilai *R Square* sebesar 0,415 atau 41,5% menjelaskan besarnya pengaruh variabel X (Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan), sedangkan sisanya 58,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Ramadhan (2018) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Kelompok Tani dan Peranan Sumberdaya Kontak Tani terhadap Kinerja Petani Desa Sido Urip Kabupaten Bengkulu Utara. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan peranan kontak tani terhadap kinerja petani dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian diperoleh lingkungan kelompok tani berpengaruh terhadap peran sumberdaya kontak tani. Variabel Peran sumber daya kontak tani berpengaruh signifikan terhadap kinerja petani. Variabel lingkungan kelompok tani berpengaruh signifikan terhadap kinerja petani, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja kelompok tani maka dan semakin baik peran sumber daya kontak tani maka kinerja petanipun akan semakin baik.

Qustolani (2017) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan (Studi Kasus pada Industri Rotan se Kecamatan Leuwimunding Majalengka). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan dan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan metode statistik korelasi *produk moment*. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa pengaruh kepuasan kerja, keadilan prosedural dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan.

Subariyanti (2017) melakukan penelitian tentang Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan. Tujuan

penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, hubungan antara motivasi kerja, kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada karyawan PTLR BATAN. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan korelasional dengan menggunakan metode statistik dengan bantuan program komputer SPSS 12.00 dengan teknik analisis deskriptif, korelasi sederhana, korelasi berganda, dan uji asumsi dasar. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Sihombing (2018) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Karakteristik Individu , Karakteristik Pekerjaan dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu karakteristik pekerjaan dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Karakteristik Individu berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar. Secara simultan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

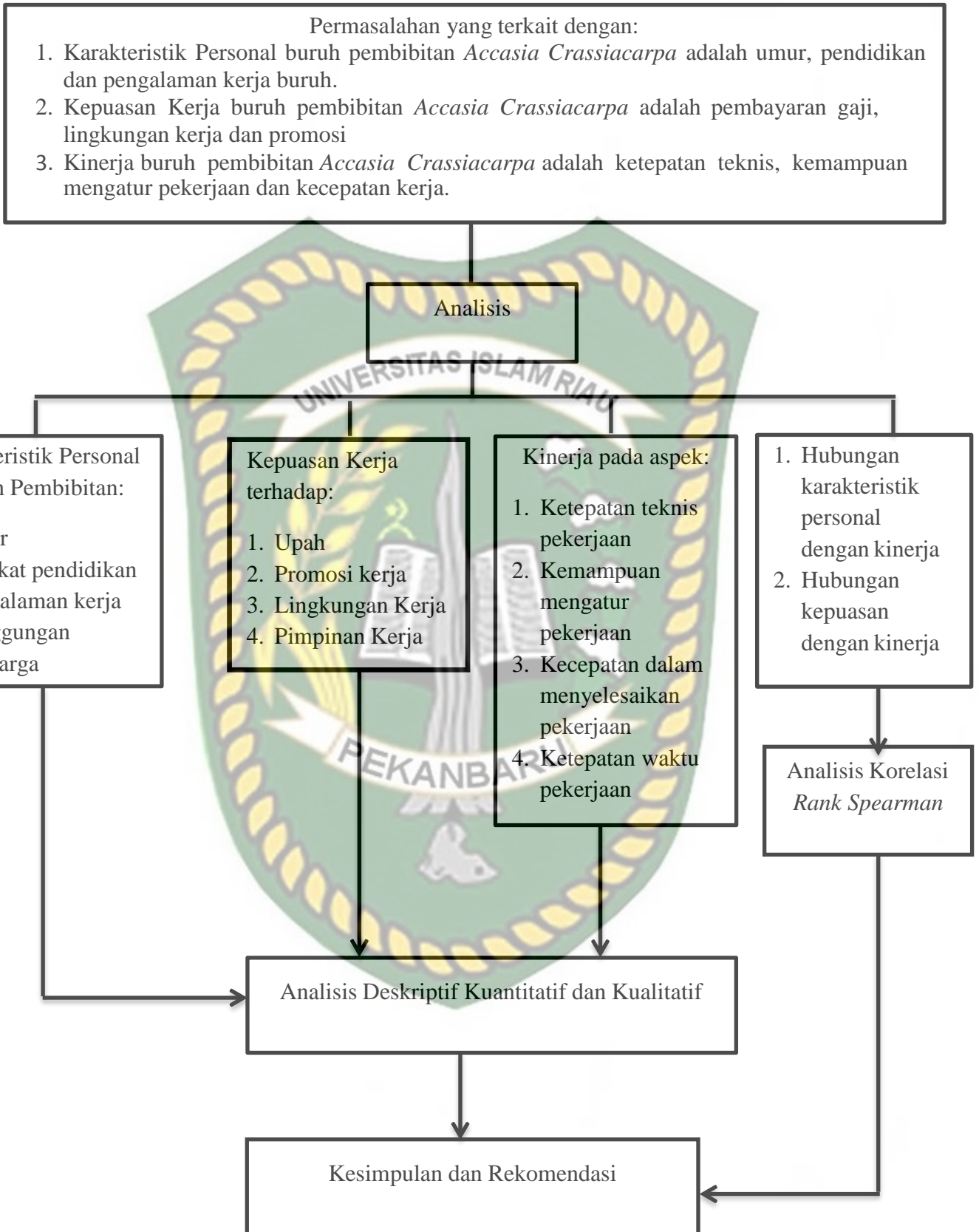
## 2.11. Kerangka Berpikir Penelitian

Buruh adalah aset bagi perusahaan yang tidak tergantikan dan buruh merupakan faktor produksi yang sangat penting bagi perusahaan dibandingkan

dengan faktor produksi lainnya, adapun buruh yang dimaksud dalam penelitian ini adalah buruh pembibitan *Accasia Crassiacarpa*. PT. RAPP melakukan peningkatan terhadap semangat tenaga kerja dan buruh pembibitan yang ada diperusahaan dengan memperhatikan produktivitas yang tinggi bagi perusahaan. PT. RAPP memiliki tenaga kerja buruh pembibitan yang ditempatkan di berbagai bidang, mulai dari perkecambahan, penyemaian kecambah, dan perawatan pembibitan dimulai dari umur 0 sampai 12 bulan bibit sehingga kinerja setiap buruh dapat dipantau dengan optimal.

Kinerja buruh pembibitan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepuasan kerja buruh pembibitan. Pengukuran dengan komponen kepuasan kerja melalui gaji, promosi/jabatan terhadap kinerja dapat di analisa dengan menggunakan skala pengukuran Likert. Skala Likert memiliki beberapa kategori jawaban yakni Sangat Puas (SP), Puas (P), Kurang Puas (KP), Kurang Puas (KP), dan Sangat Kurang Puas (SKP). Pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja buruh pembibitan *Accasia Crassiacarpa* selanjutnya dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi.

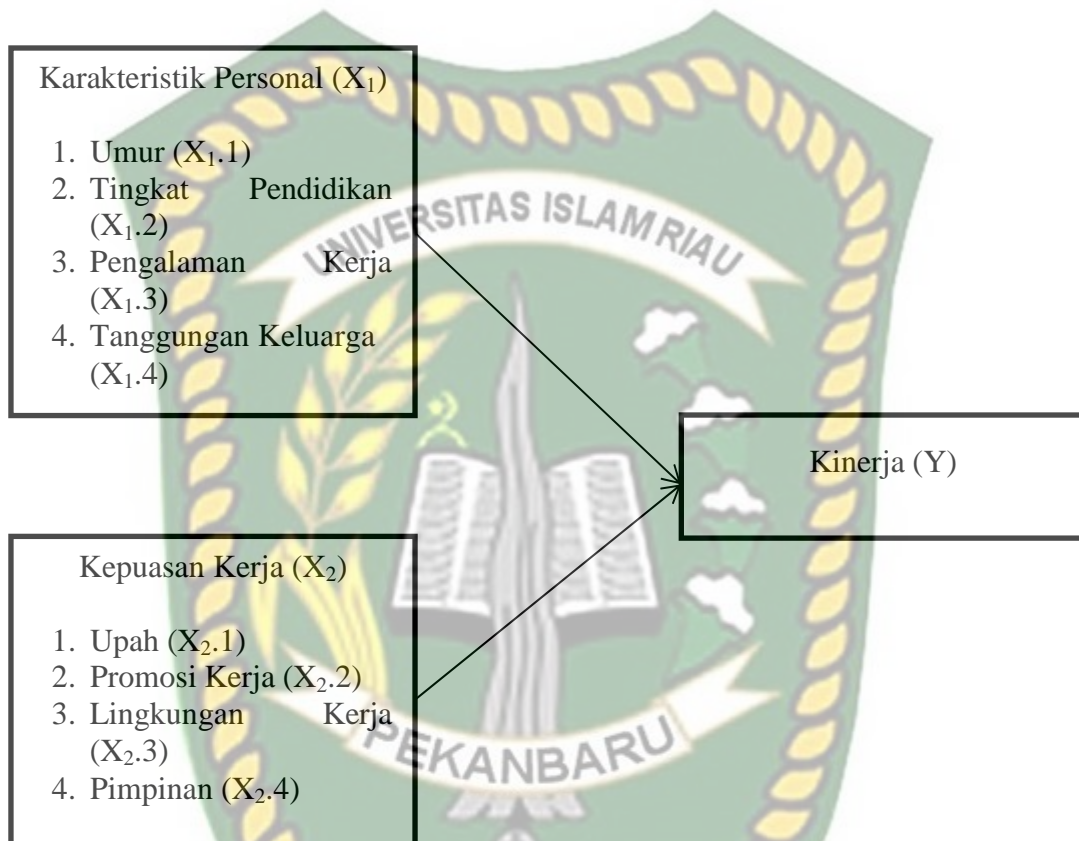




Gambar 6. Kerangka Pemikiran Penelitian

## 2.12. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas suatu hubungan, sebab-akibat dari kinerja variabel yang perlu diuji kebenarannya. Hubungan antar variabel/sub variabel disajikan pada Gambar 7:



Gambar 7. Hubungan Antar Variabel

1.  $H_0$  : Terdapat hubungan (positif atau negatif) dan signifikan antara karakteristik yang meliputi umur, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan tanggung jawab keluarga dengan kinerja buruh pembibitan.

$H_1$  : Tidak terdapat hubungan (positif atau negatif) dan signifikan antara karakteristik yang meliputi umur, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan tanggung jawab keluarga dengan kinerja buruh pembibitan.

2.  $H_0$  : Terdapat hubungan (positif atau negatif) dan signifikan antara kepuasan buruh yang meliputi upah, promosi, lingkungan kerja dan kepemimpinan dengan kinerja buruh pembibitan.

$H_1$  : Tidak terdapat hubungan (positif atau negatif) dan signifikan antara kepuasan buruh yang meliputi upah, promosi, lingkungan kerja dan kepemimpinan dengan kinerja buruh pembibitan.



### III. METODE PENELITIAN

#### 3.1. Metode, Tempat dan Waktu Penelitian

Metode penelitian ini adalah survei. Penelitian dilakukan di PT. RAPP Kecamatan Kerinci Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau di Sektor Pelalawan pada buruh pembibitan *Accasia Crassicarpa*. Teknik penentuan tempat penelitian dilakukan secara sengaja dengan alasan karena salah satu perkebunan industri akasia terbesar di Riau, dan juga memiliki pembibitan yang cukup luas di Pelalawan *Central Nursery* (PCN) tempat tersebut dimiliki oleh salah perusahaan milik swasta (APRIL). Atas dasar pertimbangan tersebut diharapkan pemilihan tempat ini mampu memenuhi kriteria sebagai tempat penelitian sehingga data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian dapat dipenuhi.

Penelitian ini akan dilakukan selama kurang lebih 6 (enam) bulan yang dimulai dari Maret 2020 sampai dengan Agustus 2020. Kegiatan penelitian meliputi: penyusunan usulan penelitian, pengumpulan data dari lapangan, analisis data serta penyusunan laporan.

#### 3.2. Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh buruh pembibitan di PT. RAPP Kecamatan Kerinci Sektor Pelalawan Provinsi Riau sebanyak 250 orang buruh (RAPP, 2020). Buruh terbagi dalam beberapa bagian yakni *Production House Area* (PHA), *Mother Plant House Area* (MPHA), *Rooting House Area* (RHA), *Maintenance* dan *Open Growing Area* (OGA). Adapun aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan pada masing-masing bagian itu adalah pada bagian PHA merupakan tempat produksi yakni bibit yang sudah panen akan dilakukan pembuatan media dan pengguntingan bibit. Bagian MPH adalah *breeding*

(mencabut rumput) dan *blanking* (mengganti tanaman yang sudah mati). Selanjutnya bibit akan ditanam yang pengerjaannya dilakukan oleh bagian RHA. Selanjutnya bibit yang sudah dikeluarkan dari bagian RHA akan di *double spacing* (penjarangan) untuk selanjutnya diberikan pemupukan, seleksi tanaman dan selanjutnya siap dikirim ke pembeli atau pemesan. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan sebanyak 15% dari populasi. Jumlah sampel diperoleh sebanyak 38 orang. Pemilihan sampel dilakukan secara sengaja (*purposive sampling*) dengan pertimbangan sampel yang memiliki pengalaman kerja di atas 3 (tiga) tahun. Untuk lebih jelasnya penentuan sampel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Sampel Buruh Pembibitan PT. Riau Andalan Pulp Paper Kecamatan Kerinci Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau

No	Bagian	Jumlah Buruh	Sampel
1	<i>Production House Area</i> (PHA)	60	9
2	<i>Mother Plant House Area</i> (MPHA)	35	5
3	<i>Rooting House Area</i> (RHA)	29	5
4	<i>Open Growing Area</i> (OGA)	126	19
Jumlah		250	38

Sumber: PT. Riau Andalan Pulp Paper Kecamatan Kerinci Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau, 2020

### 3.3. Jenis dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data Primer merupakan data yang dikumpulkan dari hasil wawancara/interview dengan responden (buruh pembibitan) dengan menggunakan kuesioner yang telah dipersiapkan. Sumber data diperoleh dari responden (buruh pembibitan) yang dijadikan objek penelitian sebagai sarana mendapatkan informasi atau data. Data primer yang dikumpulkan meliputi:

- a. Data karakteristik personal buruh pembibitan berupa informasi mengenai umur, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan jumlah tanggungan keluarga.

- b. Data tentang kepuasan kerja buruh pembibitan yang meliputi kepuasan terhadap gaji, promosi kerja, lingkungan kerja dan pimpinan kerja.
- c. Data tentang kinerja buruh pembibitan yang meliputi ketepatan teknis pekerjaan, kemampuan mengatur pekerjaan, kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, ketepatan waktu pekerjaan.

Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari hasil studi perpustakaan berupa bahan referensi, bahan bacaan dan literatur-literatur lainnya. Sumber data adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, media dan situs web (Sekaran, 2011). Data sekunder diperoleh dari instansi terkait yang berhubungan dengan penelitian ini, yang meliputi Pusat Penyuluhan Pertanian BPPSDMP Kementerian Pertanian, BPS Kota Pekanbaru, BPS Kabupaten Pelalawan dan Monografi Kabupaten Pelalawan. Data sekunder meliputi: keadaan umum daerah penelitian, batas-batas wilayah penelitian, jumlah penduduk, pendidikan, serta informasi lain yang dianggap perlu guna menunjang dan melengkapi penelitian.

### **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. Buruh harian lepas bagian pembibitan adalah orang yang bekerja pada bagian pembibitan di PT. RAPP secara harian lepas maupun borongan sesuai dengan

kesepakatan kedua belah pihak, baik lisan maupun tertulis yang biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian.

2. Karakteristik personal merupakan ciri-ciri individu dari buruh pembibitan di PT. RAPP yang meliputi umur, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan jumlah tanggungan keluarga.
3. Umur merupakan usia buruh pembibitan di PT. RAPP saat wawancara penelitian dilakukan (tahun).
4. Tingkat pendidikan merupakan pendidikan terakhir buruh pembibitan di PT. RAPP saat wawancara dilakukan.
5. Pengalaman merupakan lamanya buruh bagian pembibitan yang bekerja di PT. RAPP saat wawancara dilakukan.
6. Jumlah tanggungan keluarga (orang) merupakan banyaknya anggota keluarga yang terdiri dari istri, dan anak, serta orang lain yang turut serta dalam keluarga buruh pembibitan PT. RAPP yang berada atau hidup dalam satu rumah dan makan bersama yang menjadi tanggungan buruh pembibitan.
7. Kepuasan kerja merupakan sikap umum buruh pembibitan di PT. RAPP terhadap pekerjaan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang diyakini seharusnya mereka terima meliputi aspek upah, promosi kerja, lingkungan kerja dan pimpinan kerja.
8. Upah buruh merupakan suatu bentuk pembayaran dari PT. RAPP pada buruh pembibitan yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.
9. Promosi kerja merupakan pemindahan karyawan dari bagian pembibitan di PT. RAPP ke posisi atau jabatan lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggungjawab dan peluang yang lebih besar.

10. Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, psikologi, dan fisik buruh pembibitan di PT. RAPP yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.
11. Pimpinan kerja buruh merupakan seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan buruh melakukan usaha bersama atau melakukan pekerjaan guna mencapai sasaran tertentu.
12. Kinerja merupakan hasil dari proses pekerjaan yang dilakukan oleh buruh pembibitan di PT. RAPP secara terencana.
13. Ketepatan teknis kerja merupakan kemampuan buruh pembibitan di PT. RAPP untuk mengarahkan orang lain melaksanakan pekerjaan sesuai dengan penguasaan prosedur kerja atau sesuai teknis kerja.
14. Kemampuan mengatur pekerjaan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh buruh bagian pembibitan di PT. RAPP untuk menentukan atau mengukur prioritas suatu pekerjaan.
15. Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan kemampuan yang dimiliki buruh bagian pembibitan di PT. RAPP untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan.
16. Ketepatan waktu pekerjaan merupakan nilai dimana suatu pekerjaan dapat dilaksanakan oleh buruh pembibitan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan atau pada waktu yang ditentukan.



### 3.5. Analisis Data

#### 3.5.1. Analisis Karakteristik Buruh Pembibitan

Karakteristik buruh pembibitan yang bekerja di PT. RAPP Kabupaten Pelalawan di analisis menggunakan statistik deskriptif. Karakteristik buruh pembibitan yang akan di teliti dalam penelitian ini meliputi Umur, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Tanggungan Keluarga. Dengan cara mentabulasi hasil kuesioner secara manual. Analisa deskriptif kualitatif akan memberikan informasi mengenai kepuasan kerja dan kinerja buruh pembibitan.

#### 3.5.2. Analisis Tingkat Kepuasan Kerja dan Kinerja Buruh Pembibitan

Tingkat kepuasan buruh pembibitan yang bekerja PT. RAPP Kabupaten Pelalawan diukur dan dianalisis berdasarkan tingkat kepuasan buruh terhadap gaji/upah, promosi buruh, lingkungan kerja dan pimpinan kerja. Variabel dan indikator kepuasan kerja buruh pembibitan di PT. RAPP Kabupaten Pelalawan di tujukan pada Tabel 2 :

Tabel 2. Variabel, Indikator dan Pengukuran Kepuasan Kerja

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Kepuasan Kerja (X)	1. Upah ( $X_1$ )	1.1. Kesesuaian gaji dengan pengorbanan	Skala Likert
		1.2. Kesesuaian gaji dengan tingkat pendidikan	
		1.3. Kesesuaian gaji dengan pengalaman kerja	
		1.4. Kesesuaian bonus terhadap pengorbanan	
2. Promosi Kerja ( $X_2$ )	2.1. Intensitas kesempatan/Peluang yang diberikan untuk mendapatkan promosi jabatan	2.2. Tingkat keadilan pelaksanaan promosi diperusahaan	Skala Likert

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
		2.3. Jadwal pelaksanaan promosi jabatan yang dilakukan perusahaan	
		2.4. Promosi berdasarkan aspek penilaian hasil kerja	
	3. Lingkungan kerja (X <sub>3</sub> )	3.1. Keamanan kerja	Skala Likert
		3.2. Keselamatan kerja	
		3.3. Sarana prasarana yang mendukung	
		3.4. Kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan	
	4. Pimpinan (X <sub>4</sub> )	4.1. Kemampuan asisten lapangan dalam membuat keputusan	Skala Likert
		4.2. Keikutsertaan asisten lapangan memabntu dalam memecahkan permasalahan kerja buruh	
		4.3. Sikap asisten lapangan yang baik dan menghargai	
		4.4. Sikap asisten lapangan yang memiliki figure mengayomi terhadap bawahan	

Tingkat kepuasan kerja buruh pembibitan yang bekerja di PT. RAPP Kabupaten Pelalawan diukur dengan menggunakan indikator pengukuran skala likert. Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini meliputi 5 kategori yakni sangat puas dengan pembobot skor 5, kategori puas dengan bobot angka 4, kategori kurang puas dengan bobot angka 3 dan selanjutnya kategori kurang puas dengan bobot angka 2 dan sangat kurang puas dengan bobot angka 1.

Pengukur kinerja buruh pembibitan di PT. RAPP Kabupaten Pelalawan dilakukan berdasarkan ketepatan teknis pekerjaan, kemampuan mengatur pekerjaan, kecepatan kerja dan ketepatan waktu pekerjaan. Variabel dan indikator

kinerja buruh pembibitan di PT. RAPP Kabupaten Pelalawan di tujukan pada

Tabel 3 :

Tabel 3. Variabel, Indikator dan Pengukuran Kinerja

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Kinerja (Y)	1. Ketepatan teknis pekerjaan (Y <sub>1</sub> )	1.1. Kemampuan menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan basis yang ditentukan	Skala Likert
		1.2. Kemampuan bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan	
	2. Kemampuan mengatur pekerjaan (Y <sub>2</sub> )	2.1. Berhati-hati dalam bekerja dengan mengutamakan keselamatan kerja	Skala Likert
		2.2. Melaksanakan pekerjaan secara teratur	
	3. Kecepatan kerja (Y <sub>3</sub> )	3.1. Kemampuan melaksanakan kerja dengan cepat dan cukup teliti	Skala Likert
		3.2. Pekerjaan yang dilakukan buruh dengan cepat mampu meningkatkan efisiensi	
	4. Ketepatan waktu pekerjaan (Y <sub>4</sub> )	4.1. Buruh pembibitan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang sudah direncanakan	Skala Likert
		4.2. Buruh mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai ketentuan	

Dengan mengetahui kepuasan kerja dan kinerja karyawan bagian pembibitan di PT. RAPP sektor Pelalawan dapat dianalisis kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan indikator pengukuran skala likert (Tabel 4).

Tabel 4. Kategori Skala Likert Kepuasan Kerja dan Kinerja

No	Kepuasan Kerja	Bobot	Kinerja
1	Sangat Puas	5	Sangat Baik
2	Puas	4	Baik
3	Kurang Puas	3	Kurang Baik
4	Tidak Puas	2	Tidak Baik
5	Sangat Kurang Puas	1	Sangat Tidak Baik

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 kepuasan kerja secara keseluruhan yaitu jumlah pertanyaan, skor tinggi 5 dan skor terendah 1, sehingga diperoleh kisaran sebagai berikut:

$$\text{Skor maksimum} = \frac{\text{Jumlah Pertanyaan} \times \text{Skor Tertinggi}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

$$\text{Skor minimum} = \frac{\text{Jumlah Pertanyaan} \times \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

$$\text{Besar Range} = \frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum} - 0,01}{\text{Jumlah Kategori}}$$

Adapun rincian perhitungan *range* skor untuk indikator variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

$$\text{Besar Range} = \frac{(4 \times 5) - (4 \times 1)}{5} = 3,2$$

$$4 + (3,2 - 0,1) = 7,1$$

$$7,2 + (3,2 - 0,1) = 10,3$$

$$10,4 + (3,2 - 0,1) = 13,5$$

$$13,6 + (3,2 - 0,1) = 16,7$$

$$16,8 + (3,2) = 20$$

Tabel 5. Range Jumlah Skor untuk Indikator Kepuasan Kerja

No	Kategori	Skor	Range Skor untuk Indikator Kepuasan Kerja
1	Sangat Puas	5	16,8 – 20
2	Puas	4	13,6 – 16,7
3	Kurang Puas	3	10,4 – 13,5
4	Tidak Puas	2	7,2 – 10,3
5	Sangat Kurang Puas	1	4 – 7,1

Berdasarkan tingkatan di atas untuk mengetahui kepuasan kerja dan kinerja karyawan bagian pembibitan dibagi menjadi lima kategori dan kelas, terdapat pada Tabel 6.

Tabel 6. Range Jumlah Skor untuk Variabel Kepuasan Kerja

No	Kategori	Skor	Range Skor untuk Variabel Analisis
1	Sangat Puas	5	67,2 – 80
2	Puas	4	54,4 – 67,1
3	Kurang Puas	3	41,6 – 54,3
4	Tidak Puas	2	28,8 – 41,5
5	Sangat Kurang Puas	1	16 – 28,7

Adapun rincian perhitungan *range* skor untuk indikator variabel kinerja adalah sebagai berikut:

$$\text{Besar Range} = \frac{(2 \times 5) - (2 \times 1)}{5} = 1,6$$

$$2 + (1,6 - 0,1) = 3,5$$

$$3,6 + (1,6 - 0,1) = 5,1$$

$$5,2 + (1,6 - 0,1) = 6,7$$

$$6,8 + (1,6 - 0,1) = 8,3$$

$$8,4 + (1,5) = 10$$

Tabel 7. Range Jumlah Skor untuk Indikator Kinerja

No	Kategori	Skor	Range Skor untuk Indikator Kinerja
1	Sangat Baik	5	8,4 – 10
2	Baik	4	6,8 – 8,3
3	Kurang Baik	3	5,2 – 6,7
4	Tidak Baik	2	3,6 – 5,1
5	Sangat Tidak Baik	1	2 – 3,5

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 kinerja secara keseluruhan yaitu jumlah pertanyaan, skor tinggi 5 dan skor terendah 1, sehingga diperoleh kisaran sebagai berikut:

$$\text{Skor maksimum} = \frac{\text{Jumlah Pertanyaan} \times \text{Skor Tertinggi}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

$$\text{Skor minimum} = \frac{\text{Jumlah Pertanyaan} \times \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kategori}}$$

$$\text{Besar Range} = \frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum} - 0,01}{\text{Jumlah Kategori}}$$

Berdasarkan tingkatan di atas untuk mengetahui kinerja karyawan bagian pembibitan dibagi menjadi lima kategori dan kelas, terdapat pada Tabel 8.

Tabel 8. Range Jumlah Skor untuk Variabel Kinerja

No	Kategori	Skor	Range Skor untuk Variabel Analisis
1	Sangat Baik	5	33,6 – 40
2	Baik	4	27,2 – 33,5
3	Kurang Baik	3	20,8 – 27,1
4	Tidak Baik	2	14,4 – 20,7
5	Sangat Tidak Baik	1	8 – 14,3

### 3.5.3. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Buruh Pembibitan

Data mentah untuk uji validitas diperoleh dari hasil jawaban kuisisioner oleh responden yang berbentuk data ordinal. Data ordinal sebelum dianalisis terlebih dahulu dilakukan transformasi data. Transformasi data yang digunakan adalah *Metode Successive Interval (MSI)* menggunakan *software Microsoft Office*.

Langkah-langkah perhitungan metode tersebut adalah sebagai berikut (Sudjana, 2013):

- a. Mengelompokan data berskala ordinal dalam masing-masing variabel artinya dihitung banyaknya pemilih pada setiap bobot, yang diberikan pada masing-masing variabel atau pertanyaan kuesioner.
- b. Untuk setiap pertanyaan tersebut tentukan berapa orang yang mendapat skor 1,2,3,4,5 yang disebut dengan frekuensi.
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi.
- d. Tentukan proporsi kumulatif.
- e. Dengan menggunakan tabel distribusi normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.

Berdasarkan langkah-langkah berikut pengolahan data di atas dapat dilakukan dengan cara mengelola data hasil kuesioner (Data Ordinal) menjadi data siap olah (Interval). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat dengan menentukan nilai Y (variabel terikat) dan untuk mengetahui nilai-nilai yang berhubungan dengan variabel X (variabel bebas), dengan menggunakan rumus statistik (Sinaga, 2018). Rumus statistik adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum XY$  = Jumlah perkalian antara variabel x dan Y

$\sum X^2$  = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum Y^2$  = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum X)^2$  = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum Y)^2 =$  Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Sebagai bahan penafsiran terhadap koefisien yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan berikut:

Tabel 9. Pedoman Menginterpretasikan Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2014.



## IV. GAMBARAN UMUM DAERAH PENELITIAN

### 4.1. Geografis Topografi Daerah Penelitian

Kabupaten Pelalawan dibentuk berdasarkan uu no. 53 tahun 1999, yang merupakan pemekaran dari Kabupaten Kampar, dan diresmikan oleh Menteri Dalam Negeri pada tanggal 12 Oktober 1999. Sementara peresmian operasionalnya dilakukan oleh Bapak Gubernur Riau pada tanggal 5 Desember 1999, dimana Pangkalan Kerinci sebagai ibu kota Kabupaten Pelalawan (BPS, 2020).

Pembentukan Kabupaten Pelalawan atas dasar kesepakatan dan kebulatan tekad bersama yang dilakukan melalui musyawarah besar masyarakat Kampar hilir pada tanggal 11 s/d 13 April tahun 1999 di Pangkalan Kerinci. Rapat tersebut menghadirkan seluruh komponen masyarakat yang terdiri dari Tokoh Masyarakat, Tokoh Pemuda, Lembaga-Lembaga Adat, Kaum Intelektual, Cerdik Pandai Dan Alim Ulama. Dari musyawarah besar tersebut ditetapkan Pelalawan yang bermula dari Kerajaan Pekantua yang melepaskan diri dari Kerajaan Johor tahun 1699 M, kemudian berkuasa penuh atas daerah ini (BPS, 2020).

Luas Kabupaten Pelalawan 13.924,94 Km, yang sebagian besar wilayah terdiri dari daratan, dan sebagian lainnya kepulauan. Beberapa pulau besar yang ada di wilayah Kabupaten Pelalawan diantaranya Pulau Mendul (Penyalai), Pulau Muda, Pulau Serapung, Pulau Lebu, Dan Pulau-Pulau kecil lainnya (BPS, 2020).

Kabupaten Pelalawan terletak di pesisir timur Pulau Sumatera, dengan wilayah daratan yang membentang disepanjang bagian hilir sungai kampar serta berdekatan denga Selat Melaka. Secara geografis Kabupaten Pelalawan terletak

antara  $1^{\circ}25''$  LU dan  $0^{\circ},20''$  LS serta antara  $100^{\circ},42''\sim 103^{\circ},28''$  BT dengan batas-batas wilayah (BPS, 2020):

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

Luas Kabupaten Pelalawan adalah 1.392.494 Ha atau 14,73% dari luas wilayah Propinsi Riau (9.456.160 Ha). Secara geografis Pelalawan berada di  $00^{\circ}46,24'$  LU sampai  $00^{\circ}24,34'$  LS dan  $101^{\circ}30,37'$  BT sampai dengan  $103^{\circ}21,36'$  (BPS, 2020).

Kabupaten Pelalawan pada dasarnya terdiri daratan dan perairan. Adapun daratan merupakan perbukitan dan daratan, sedangkan perairan terdiri dari sungai dan laut. Kabupaten Pelalawan memiliki beberapa pulau yang relatif besar diantaranya Pulau Mendul, Pulau Serapung, Pulau Lebu, Pulau Muda dan beberapa pulau kecil seperti Pulau Ketam, Pulau Tungau dan Pulau Labu (BPS, 2020).

#### **4.2. Keadaan Penduduk**

Jumlah penduduk Kabupaten Pelalawan tahun 2016 adalah 407.254 jiwa. Terdiri dari penduduk laki-laki sebanyak 209.018 jiwa dan perempuan 198.236 jiwa yang tersebar di 12 kecamatan dengan penduduk terbanyak ada di Pangkalan Kerinci yaitu 111.385 jiwa dan terendah di Bandar Petalangan 14.106 jiwa. Kepadatan penduduk menunjukkan perbandingan jumlah penduduk dengan luas wilayah. Secara umum tingkat kepadatan penduduk di Kabupaten Pelalawan

29 jiwa per km<sup>2</sup>. Kecamatan dengan tingkat kepadatan tertinggi adalah Kecamatan Pangkalan Kerinci 575 jiwa per km<sup>2</sup>. Sedangkan kepadatan terendah di Kecamatan Teluk Meranti, 4 jiwa per km<sup>2</sup> (BPS, 2020).

Tabel 10. Jumlah Penduduk Kabupaten Pelalawan Tahun 2019

No	Jenis Kelamin	Jumlah Jiwa	Persentase (%)
1	Laki-laki	247.994	51,28
2	Perempuan	235.628	48,72
	Jumlah	483.622	100

Sumber: BPS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 10 menunjukkan bahwa jumlah penduduk laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan jumlah penduduk perempuan. Jumlah penduduk laki-laki sebesar 247.994 jiwa (51.28%), sedangkan jumlah penduduk perempuan sebesar 235.628 jiwa (48.72%).

Tabel 11. Distribusi Jumlah Penduduk Kabupaten Pelalawan Berdasarkan Usia Tahun 2019

No	Kelompok Umur (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	0 – 4	58.389	12.32
2	5 – 9	51.795	10.71
3	10 – 14	42.013	8.69
4	15 – 19	38.772	8.02
5	20 – 24	42.693	8.83
6	25 – 29	50.531	10.45
7	30 – 34	45.881	9.49
8	35 - 39	40.233	8.32
9	40 – 44	34.936	7.22
10	45 – 49	26.572	5.49
11	50 – 54	19.551	4.04
12	55 – 59	13.479	2.79
13	60 – 64	8.704	1.80
14	65 – 69	4.913	1.02
15	70 – 74	2.657	0.55
16	75 +	2.503	0.52
	Jumlah	483.622	100.00

Sumber: BPS, Tahun 2020

Pada Tabel 11 dapat dilihat bahwa jumlah penduduk di Kabupaten Pelalawan sebanyak 483.622. Jumlah penduduk yang berusia 0-4 tahun berjumlah sebanyak 58.389 jiwa (10.32%), penduduk yang berusia 6-12 tahun berjumlah 179 jiwa (11.99%), usia 13-15 tahun berjumlah 99 orang (6.63%), usia 16-18 tahun berjumlah 105 jiwa (7.17%), usia 19-25 tahun berjumlah 164 jiwa (10.99%), usia 26-40 berjumlah 335 jiwa (22.45%), usia 41-55 tahun berjumlah 293 orang (19.63%), usia 56-60 tahun berjumlah 91 (6.0%) jiwa dan penduduk yang berusia 60 tahun ke atas berjumlah sebanyak 72 orang (4.82%). Maka dapat diketahui bahwa masyarakat Desa Benayah berusia produktif lebih banyak dibandingkan dengan usia yang tidak produktif, hal ini merupakan potensi tenaga kerja yang berpengaruh besar terhadap pembangunan dan perkembangan sumber daya ekonomi di Desa Benayah.

#### **4.3. Tingkat Pendidikan**

Pendidikan merupakan salah satu syarat pelancar dalam pembangunan pertanian. Karena dengan pendidikan akan dapat ditingkatkan produktivitas petani, keterbatasan pendidikan yang dimiliki oleh petani desa saat ini menjadi suatu kendala pembangunan pertanian, yaitu cara berfikir dan mengambil keputusan. Tingkat pendidikan masyarakat di Kabupaten Pelalawan sangat bervariasi mulai dari SD, SMP, SMA, Akademik sampai perguruan tinggi, dan sebagian masih ada yang belum sekolah (BPS, 2020). Keterangan lebih jelasnya mengenai sebaran penduduk berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 12.

Tabel 12. Distribusi Tingkat Pendidikan Penduduk Kabupaten Pelalawan Berdasarkan Usia Tahun 2019

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah (jiwa)	Persentase (%)
1	Belum Sekolah	42.896	8.87
2	TK	75.699	15.65
3	SD	34.205	7.07
4	Tamat SD	29.022	6.00
5	SMP	112.890	23.34
6	SMA	106.302	21.98
7	Akademi	11.256	2.33
8	Sarjana	71.352	14.75
	<b>Jumlah</b>	<b>483.622</b>	<b>100.00</b>

Sumber: BPS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 12 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan di Kabupaten Pelalawan relatif masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari jumlah penduduk yang belum sekolah sebanyak 42.896 jiwa (8.87%), TK sebanyak 75.699 jiwa (15.65%), SD sebanyak 34.205 jiwa (7.07%), tamat SD sebanyak 29.022 jiwa (6.00%), SMP sebanyak 112.890 jiwa (23.34%), SMA sebanyak 106.302 jiwa (21.98%), Akademi sebanyak 11.256 jiwa (2.33%), Sarjana sebanyak 71.352 jiwa (14.75%). Tingkat pendidikan di Kabupaten Pelalawan lebih dominan tamatan SMP, mereka tidak melanjutkan pendidikan kejenjang yang berikutnya. Penyebab masih kurangnya kesadaran penduduk tentang pentingnya pendidikan, selain itu biaya pendidikan masih cukup mahal bagi sebagian masyarakat di Kabupaten Pelalawan.

#### 4.4. Mata Pencaharian Penduduk

Mata pencaharian merupakan segala aktivitas manusia dalam memberdayakan potensi sumber daya alam. Salah satu yang menentukan pendapatan penduduk adalah mata pencaharian, mata pencaharian dirinci menurut profesi yang dijalani oleh penduduk tersebut. Mata pencaharian dari penduduk Kabupaten Pelalawan sangat bervariasi mulai dari petani, buruh, nelayan, honorer,

wiraswasta, PNS, dan lain sebagainya (BPS, 2020). Untuk lebih jelasnya mengenai mata pencaharian penduduk di Kabupaten Pelalawan dapat dilihat pada Tabel 13.

Tabel 13. Distribusi Mata Pencaharian Penduduk Kabupaten Pelalawan Berdasarkan Usia Tahun 2019

No	Mata Pencaharian Penduduk	Jumlah (jiwa)	Persentase (%)
1	Belum/Tidak Bekerja	98.135	20.29
2	Mengurus Rumah Tangga	23.860	4.93
3	Pelajar/Mahasiswa	43.050	8.90
4	Pegawai Negeri (PNS)	90.259	18.66
5	ABRI/POLRI	9.135	1.89
6	Listrik, Gas dan Bangunan	10.677	2.21
7	Pertambangan dan Industri Pengolahan	12.825	2.65
8	Pertanian, Kehutanan, Perburuhan	116.602	24.11
9	Keuangan & Asuransi	5.287	1.09
10	Jasa Kemasyarakatan Sosial dan Perorangan	5.287	4.92
11	Perdagangan besar dan Eceran	50.001	10.34
	Jumlah	483.622	100.00

Sumber: BPS, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 13 dapat diketahui bahwa sebagian besar penduduk bekerja dibidang pertanian, kehutanan dan perburuhan sebanyak 116.602 jiwa (24.11%), penduduk yang tidak bekerja/belum bekerja sebanyak 98.135 jiwa (20.29%), bekerja sebagai PNS sebanyak 90.259 jiwa (18.66%), sebagai pelajar/mahasiswa sebanyak 43.050 jiwa (8.90%), bekerja mengurus rumah tangga sebanyak 23.860 jiwa (4.93%), bekerja sebagai jasa kemasyarakatan sosial dan perorangan sebanyak 5.287 jiwa (4.92%), bekerja dibidang pertambangan dan industri pengolahan sebanyak 12.825 jiwa (2.65%), bekerja dibidang listrik, gas dan bangunan sebanyak 10.677 jiwa (2.21%), bekerja sebagai ABRI/Polri sebanyak 9.135 jiwa (1.89%), sisanya terdiri bekerja dibidang keuangan dan asuransi sebanyak 5.287 jiwa (1.09%).

#### 4.5. PT. RAPP Sektor Pelalawan Kabupaten Pelalawan

PT. RAPP Kecamatan Kerinci Sektor Pelalawan Provinsi Riau adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang produk *pulp* (bubur kertas) dan *paper* (kertas) dan merupakan suatu perusahaan *pulp* yang terbesar di Asia Pasifik. PT. RAPP ini berdiri pada awal tahun 1992, dimana pada saat itu dilakukan survey lapangan untuk lokasi pabrik yang berada di Desa Pangkalan Kerinci. PT. RAPP ini tergabung di dalam sebuah anak perusahaan dari APRIL Group (*The Asia Pacific Resources International Holding's Ltd.*). Dimana APRIL itu sendiri adalah salah satu perusahaan yang memimpin *pulp and paper* di dunia. APRIL berkantor pusat di Singapura dan memiliki wilayah produksi utama dan terbesar yang beroperasi di wilayah Indonesia dan China. PT. RAPP letak di Pangkalan Kerinci, Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan yang berjarak sekitar 75 Km dari Pekanbaru, ibukota Propinsi Riau. Kantor pusat dan urusan administrasi serta kerjasama terletak di Jl. Teluk Betung No. 31 Jakarta Pusat 10230 (Tanoto, 2021).

Produk utama PT RAPP adalah lembaran *pulp* akasia dan *mix hardwood* serta produk kertas dengan merek dagang *Paper One™*. Kapasitas produksi *pulp* di PT RAPP-Pangkalan Kerinci mencapai 2,7 juta ton *pulp*/tahun sedangkan kapasitas produksi kertas di PT RAPP-Pangkalan Kerinci mencapai 876 ribu ton kertas/tahun. Produk samping dari produksi *pulp* berupa kulit kayu, fines, dan weak black liquor di PT. RAPP dimanfaatkan oleh unit bisnis PT. Riau Prima Energi untuk memproduksi listrik dengan kapasitas total maksimum 535 MW (Tanoto, 2021).

## V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 5.1 Karakteristik Buruh Pembibitan

Responden dalam penelitian ini adalah buruh pembibitan di PT. RAPP Kecamatan Kerinci Sektor Pelalawan Provinsi Riau. Karakteristik responden yang diidentifikasi meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan, lama kerja, dan jumlah tanggungan keluarga seperti yang disajikan pada Tabel 14.

Tabel 14. Distribusi Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan, Lama Kerja, dan Jumlah Tanggungan Keluarga Buruh Pembibitan di PT. RAPP Kecamatan Kerinci Sektor Pelalawan Provinsi Riau

No	Identitas Responden	Jumlah (jiwa)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin:		
	a. Laki-laki	10	26,32
	b. Perempuan	28	73,68
2	Umur (tahun):		
	a. 22 – 26	4	10,53
	b. 27 – 31	14	36,84
	c. 32 – 36	6	15,79
	d. 37 – 41	8	21,05
	e. 42 – 46	4	10,53
	f. 47 – 51	2	5,26
3	Pendidikan (tahun):		
	a. SD/ sederajat	1	2,63
	b. SMP/ sederajat	2	5,26
	c. SMA/ sederajat	35	92,11
4	Lama Kerja (tahun):		
	a. 2 – 5	13	34,21
	b. 6 – 9	11	28,95
	c. 10 – 13	8	21,05
	d. 14 – 17	5	13,16
	e. 18 – 21	1	2,67
5	Jumlah Tanggungan (orang):		
	a. 1 – 2	29	76,32
	b. 3 - 4	9	23,68

#### A. Jenis Kelamin

Berdasarkan Tabel 14 Lampiran 2 diketahui bahwa buruh pembibitan didominasi oleh jenis kelamin perempuan sebesar sebesar 73,68% dan sisanya



sebanyak 26,32% berjenis kelamin laki-laki. Hal ini disebabkan untuk pekerjaan pembibitan ini membutuhkan ketelatenan dalam mengerjakannya yang sebagian besar bisa dilakukan oleh perempuan.

## **B. Umur**

Umur dapat menjadi acuan dalam menentukan produktivitas kerja seorang karyawan. Umur merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi aktivitas seseorang. Umumnya seseorang yang masih muda dan sehat memiliki kemampuan fisik yang lebih kuat dibanding dengan yang berumur tua. Seseorang yang masih muda lebih cepat menerima hal-hal yang baru, lebih berani mengambil risiko dan lebih dinamis. Sedangkan seseorang yang relatif tua mempunyai kapasitas pengelolaan yang matang dan memiliki banyak pengalaman, sehingga ia sangat berhati-hati dalam bertindak, mengambil keputusan. Disamping itu, kemampuan fisiknya sudah mulai berkurang. BPS (2013) mengelompokkan umur dalam 3 kategori yakni usia belum produktif (< 15 tahun), usia produktif (15 – 65 tahun) dan usia tidak produktif (> 65 tahun). Buruh pembibitan di PT. RAPP Kecamatan Kerinci Sektor Pelalawan Provinsi Riau memiliki tingkat umur yang berbeda-beda.

Berdasarkan Tabel 14 dan Lampiran 2 diketahui kelompok umur buruh pembibitan didominasi 27-31 tahun sebesar 36,84%. Dengan demikian semua buruh pembibitan PT. RAPP termasuk dalam rentang usia produktif. Hal ini sesuai dengan pendapat Sukirno (1985), yang mengatakan bahwa penduduk umur 15-59 tahun adalah termasuk ke dalam usia produktif.

### C. Pendidikan

Tingkat pendidikan seorang dapat menentukan produktif atau tidaknya dalam melaksanakan pekerjaan. Pada umumnya pendidikan merupakan faktor yang turut menentukan kualitas kerja seseorang, terutama dalam penerimaan informasi dan teknologi serta inovasi yang relevan yang berhubungan dengan pelaksanaan kerjanya. Menurut Ramli (2012) pendidikan formal dapat mempengaruhi pola pikir dan respon seseorang terhadap sesuatu termasuk inovasi, kreatifitas dan teknologi. Seseorang yang berpendidikan tinggi cenderung lebih terbuka untuk menerima dan mencoba hal-hal baru.

Tabel 14 dan Lampiran 2 Pendidikan buruh pembibitan PT RAPP didominasi tingkat pendidikan SMA/ sederajat yakni sebesar 92,11%. Rata-rata pendidikan buruh pembibitan adalah SMA/ sederajat. Walaupun syarat pendidikan formal untuk bekerja sebagai buruh tidak begitu diperlukan, tetapi akan mempengaruhi pola pikir buruh dalam membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan.

### D. Lama Kerja

Dalam rangka penempatan karyawan seorang manajer perlu mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin dapat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan adalah pengalaman kerja. Menurut Hasibuan (2016) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya.

Pertambahan usia seseorang akan diikuti oleh meningkatnya pengalaman dalam berbagai aspek kehidupan termasuk pengalaman pekerjaan yang ditekuni.

Semakin lama bekerja pada bagian tertentu, maka semakin meningkat pula pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Pengalaman buruh cukup berpengaruh dalam pelaksanaan pekerjaannya. Berdasarkan data pada Tabel 14 dan Lampiran 2 pengalaman buruh pembibitan PT. RAPP didominasi 2-5 tahun sebesar 34,21%.

#### **E. Jumlah Tanggungan**

Jumlah tanggungan keluarga merupakan hal penting yang perlu diperhatikan. Hal ini disebabkan karena besarnya pengeluaran sehari-hari tergantung dari jumlah tanggungan keluarga. Jumlah tanggungan keluarga merupakan jumlah anggota keluarga yang terdiri dari anggota keluarga selain kepala rumah tangga (istri, anak-anak dan orangtua) yang biaya kebutuhan hidupnya ditanggung oleh kepala keluarga tersebut. Jumlah anggota keluarga akan mempengaruhi aktivitas seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Semakin besar jumlah anggota keluarga yang ditanggung, maka beban ekonomi keluarga juga akan semakin meningkat.

Hal ini menunjukkan bahwa buruh harus berusaha bekerja optimal agar mendapatkan hasil yang memuaskan, sehingga ada peningkatan pendapatan dan kebutuhan rumah tangga dapat terpenuhi. Sebaliknya jika dilihat dari sisi jumlah tanggungan keluarga, semakin kecil jumlah anggota keluarga akan dapat memberikan gambaran hidup lebih sejahtera bagi buruh. Tabel 13 dan Lampiran 2 diketahui bahwa jumlah tanggungan buruh pembibitan PT. RAPP didominasi  $\leq 1$  orang sebanyak 63,19%. Rata-rata jumlah tanggungan buruh pembibitan adalah  $<1$  orang.

## 5.2 Analisis Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Buruh

### 5.2.1 Analisis Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Kepuasan kerja karyawan bagian pembibitan PT. RAPP secara keseluruhan dapat dilihat pada Tabel 15.

Tabel 15. Kepuasan Kerja Buruh Pembibitan di PT. RAPP Sektor Pelalawan

No	Kepuasan Kerja terhadap:	Skor Rata-rata	Kategori
1	Upah/Gaji ( $X_1$ )	3,65	Puas
2	Promosi Kerja ( $X_2$ )	2,87	Kurang Puas
3	Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	4,09	Puas
4	Pimpinan ( $X_4$ )	3,97	Puas

#### A. Kepuasan Kerja Buruh Pembibitan Terhadap Gaji

Berdasarkan Tabel 15, kepuasan kerja karyawan PT. RAPP untuk upah/gaji berada pada kategori “puas”. Gaji adalah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Kepuasan kerja karyawan terhadap gaji ditunjukkan oleh kesesuaian gaji dengan pengorbanan, kesesuaian gaji dengan tingkat pendidikan, kesesuaian gaji dengan pengalaman kerja, dan kesesuaian bonus dengan pengorbanan.

Tabel 16. Kepuasan Kerja Buruh Pembibitan di PT. RAPP Sektor Pelalawan Terhadap Gaji

No	Kepuasan Kerja terhadap Gaji	Skor Rata-rata	Kategori
1	Kesesuaian gaji dengan pengorbanan	3,79	Puas
2	Kesesuaian gaji dengan tingkat pendidikan	4,03	Puas
3	Kesesuaian gaji dengan pengalaman kerja	4,03	Puas
4	Kesesuaian bonus dengan pengorbanan	2,76	Kurang Puas

Berdasarkan rekapitulasi Tabel 16 diketahui bahwa tanggapan responden untuk pernyataan-pernyataan yang terangkum sebagai indikator dalam variabel kepuasan kerja buruh pembibitan terhadap gaji terhadap 38 orang sebagai responden memiliki rata-rata sebesar 3,65 dengan kategori berdasarkan standar rank nilai sudah termasuk dalam kategori “Puas”.

#### **B. Kepuasan Kerja Buruh Pembibitan Terhadap Promosi Kerja**

Berdasarkan Tabel 17, kepuasan kerja katyawan PT. RAPP untuk promosi kerja berada pada kategori “kurang puas”. Promosi kerja adalah pemindahan karyawan dari suatu posisi atau jabatan, ke posisi atau jabatan lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang lebih besar. Biasanya kesempatan untuk promosi pada waktu suatu organisasi mengadakan perluasan kegiatan, atau bila ada karyawan yang mencapai usia pensiun, atau mengundurkan diri. Namun kadang-kadang ada pula karyawan yang dipromosikan ke jabatan yang sengaja diciptakan, karena kemampuan khusus yang dimilikinya. Kepuasan kerja karyawan terhadap promosi kerja ditunjukkan oleh intensitas kesempatan/peluang yang diberikan untuk mendapatkan promosi jabatan, tingkat keadilan pelaksanaan promosi perusahaan, jadwal pelaksanaan promosi jabatan yang dilakukan perusahaan dan promosi berdasarkan aspek penilaian hasil kerja.

Tabel 17. Kepuasan Kerja Buruh Pembibitan di PT. RAPP Sektor Pelalawan Terhadap Promosi Kerja

No	Kepuasan Kerja Terhadap Promosi Kerja	Skor Rata-rata	Kategori
1	Intensitas kesempatan/peluang yang diberikan untuk mendapatkan promosi jabatan	2,89	Kurang Puas
2	Tingkat keadilan pelaksanaan prmosi diperusahaan	2,97	Kurang Puas
3	Jadwal pelaksanaan promosi jabatan yang dilakukan perusahaan	2,79	Kurang Puas
4	Promosi berdasarkan aspek penilaian hasil kerja	2,82	Kurang Puas

Berdasarkan rekapitulasi Tabel 17 diketahui bahwa tanggapan responden untuk pernyataan-pernyataan yang terangkum sebagai indikator dalam variabel kepuasan kerja buruh pembibitan terhadap promosi kerja terhadap 38 orang sebagai responden memiliki rata-rata sebesar 2,87 dengan kategori berdasarkan standar rank nilai sudah termasuk dalam kategori “kurang puas”.

### C. Kepuasan Kerja Buruh Pembibitan Terhadap Lingkungan Kerja

Berdasarkan Tabel 18, kepuasan kerja katyawan PT. RAPP untuk lingkungan kerja berada pada kategori “puas”. Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang memengaruhi produktivitas dan semangat kerja karyawan. Tanpa lingkungan kerja yang baik, karyawan akan mudah bosan dan tidak betah untuk bekerja di tempat tersebut.. Kepuasan kerja karyawan terhadap lingkungan kerja ditunjukkan oleh keamanan, keselamatan kerja, sarana dan prasarana yang mendukung, kerjasama dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 18. Kepuasan Kerja Buruh Pembibitan di PT. RAPP Sektor Pelalawan Terhadap Lingkungan Kerja

No	Kepuasan Kerja	Skor Rata-rata	Kategori
1	Keamanan	4,11	Puas
2	Keselamatan kerja	4,13	Puas
3	Sarana prasarana	4,05	Puas
4	Kerjasama	4,08	Puas

Berdasarkan rekapitulasi Tabel 18 diketahui bahwa tanggapan responden untuk pernyataan-pernyataan yang terangkum sebagai indikator dalam variabel kepuasan kerja buruh pembibitan terhadap lingkungan kerja terhadap 38 orang sebagai responden memiliki rata-rata sebesar 4,09 dengan kategori berdasarkan standar rank nilai sudah termasuk dalam kategori “Puas”.

#### **D. Kepuasan Kerja Buruh Pembibitan Terhadap Kepemimpinan**

Berdasarkan Tabel 19, kepuasan kerja karyawan PT. RAPP untuk kepemimpinan berada pada kategori “puas”. Pemimpin adalah individu yang melakukan proses mempengaruhi sebuah kelompok atau organisasi untuk mencapai sesuatu tujuan yang telah disepakati bersama, sedangkan kepemimpinan adalah sifat yang diterapkan individu yang bertindak sebagai pemimpin untuk mempengaruhi anggota kelompoknya untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah disepakati bersama. Kepuasan kerja karyawan terhadap kepemimpinan ditunjukkan oleh kemampuan dalam membuat keputusan, keikutsertaan dalam memecahkan masalah, sikap yang baik menghormati, sikap yang mengayomi bawahan.

Tabel 19. Kepuasan Kerja Buruh Pembibitan di PT. RAPP Sektor Pelalawan Terhadap Kepemimpinan

No	Kepuasan Kerja	Skor Rata-rata	Kategori
1	Kemampuan dalam membuat keputusan	3,89	Puas
2	Keikutsertaan dalam memecahkan masalah	4,00	Puas
3	Sikap yang baik menghormati	3,89	Puas
4	Sikap yang mengayomi bawahan	4,11	Puas

Berdasarkan rekapitulasi Tabel 19 diketahui bahwa tanggapan responden untuk pernyataan-pernyataan yang terangkum sebagai indikator dalam variabel kepuasan kerja buruh pembibitan terhadap kepemimpinan terhadap 38 orang sebagai responden memiliki rata-rata sebesar 3,97 dengan kategori berdasarkan standar rank nilai sudah termasuk dalam kategori “Puas”.

### 5.2.2 Analisis Kinerja

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Kinerja karyawan bagian pembibitan PT. RAPP secara keseluruhan dapat dilihat pada Tabel 20.

Tabel 20. Kepuasan Kerja Buruh Pembibitan di PT. RAPP Sektor Pelalawan

No	Kinerja	Skor Rata-rata	Kategori
1	Ketepatan Teknis Pekerjaan ( $X_1$ )	4,08	Baik
2	Kemampuan Mengatur Pekerjaan ( $X_2$ )	4,30	Sangat Baik
3	Kecepatan Kerja ( $X_3$ )	4,21	Sangat Baik
4	Ketepatan Waktu Pekerjaan ( $X_4$ )	4,22	Sangat Baik



### A. Ketepatan Teknis Pekerjaan

Berdasarkan Tabel 21, kinerja karyawan PT. RAPP untuk ketepatan teknis pekerjaan berada pada kategori “baik”. Ketepatan penyelesaian pekerjaan merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja karyawan terhadap ketepatan teknis pekerjaan ditunjukkan oleh kemampuan menyelesaikan pekerjaan dan kemampuan bekerja sesuai standar kerja.

Tabel 21. Kinerja Buruh Pembibitan di PT. RAPP Sektor Pelalawan Terhadap Ketepatan Teknis Pekerjaan

No	Kinerja	Skor Rata-rata	Kategori
1	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan	4,18	Baik
2	Kemampuan bekerja sesuai standar kerja	3,97	Baik

Berdasarkan rekapitulasi Tabel 21 diketahui bahwa tanggapan responden untuk pernyataan-pernyataan yang terangkum sebagai indikator dalam variabel ketepatan teknis pekerjaan terhadap 38 orang sebagai responden memiliki rata-rata sebesar 4,08 dengan kategori berdasarkan standar rank nilai sudah termasuk dalam kategori “Baik”.

### B. Kemampuan Mengatur Pekerjaan

Berdasarkan Tabel 22, kinerja karyawan PT. RAPP untuk kemampuan mengatur pekerjaan berada pada kategori “sangat baik”. Kemampuan karyawan mengatur pekerjaan penting untuk dimiliki karyawan, sehingga setiap pekerjaan yang diterima dapat diselesaikan tepat waktu. Kinerja karyawan terhadap kemampuan mengatur pekerjaan ditunjukkan oleh bekerja mengutamakan keselamatan dan bekerja dengan teratur.

Tabel 22. Kinerja Buruh Pembibitan di PT. RAPP Sektor Pelalawan Terhadap Kemampuan Mengatur Pekerjaan

No	Kinerja	Skor Rata-rata	Kategori
1	Bekerja mengutamakan keselamatan	4,53	Sangat Baik
2	Bekerja dengan teratur	4,08	Baik

Berdasarkan rekapitulasi Tabel 22 diketahui bahwa tanggapan responden untuk pernyataan-pernyataan yang terangkum sebagai indikator dalam variabel kemampuan mengatur pekerjaan terhadap 38 orang sebagai responden memiliki rata-rata sebesar 4,30 dengan kategori berdasarkan standar rank nilai sudah termasuk dalam kategori “Sangat Baik”.

### C. Kecepatan Kerja

Berdasarkan Tabel 23, kinerja karyawan PT. RAPP untuk kecepatan kerja berada pada kategori “sangat baik”. Pencapaian target dalam bekerja apapun bentuknya, merupakan satu tujuan umum yang dimiliki setiap perusahaan yang ada. Kecepatan kerja karyawan berkaitan dengan mutu pekerjaan dan kecepatan karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja karyawan terhadap kecepatan kerja ditunjukkan oleh kemampuan bekerja dengan cepat dan teliti serta pekerjaan yang dilakukan dengan teliti.

Tabel 23. Kinerja Buruh Pembibitan di PT. RAPP Sektor Pelalawan Terhadap Kecepatan Kerja

No	Kinerja	Skor Rata-rata	Kategori
1	Kemampuan bekerja dengan cepat dan teliti	4,11	Sangat Baik
2	Pekerjaan dilakukan dengan teliti	4,32	Sangat Baik

Berdasarkan rekapitulasi Tabel 23 diketahui bahwa tanggapan responden untuk pernyataan-pernyataan yang terangkum sebagai indikator dalam variabel kecepatan kerja terhadap 38 orang sebagai responden memiliki rata-rata sebesar

4,21 dengan kategori berdasarkan standar rank nilai sudah termasuk dalam kategori “Sangat Baik”.

#### D. Ketepatan Waktu Pekerjaan

Berdasarkan Tabel 24, kinerja karyawan PT. RAPP untuk ketepatan waktu pekerjaan berada pada kategori “sangat baik”. Ketepatan waktu (Pomptness) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.. Kinerja karyawan terhadap ketepatan waktu pekerjaan ditunjukkan oleh melaksanakan pekerjaan yang sudah direncanakan dan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu.

Tabel 24. Kinerja Buruh Pembibitan di PT. RAPP Sektor Pelalawan Terhadap Ketepatan Waktu Pekerjaan

No	Kinerja	Skor Rata-rata	Kategori
1	Melaksanakan pekerjaan yang sudah direncanakan	4,21	Sangat Baik
2	Mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	4,24	Sangat Baik

Berdasarkan rekapitulasi Tabel 24 diketahui bahwa tanggapan responden untuk pernyataan-pernyataan yang terangkum sebagai indikator dalam variabel ketepatan waktu pekerjaan terhadap 38 orang sebagai responden memiliki rata-rata sebesar 4,22 dengan kategori berdasarkan standar rank nilai sudah termasuk dalam kategori “Sangat Baik”.

### 5.3 Hubungan Karakteristik Buruh dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Buruh Pembibitan PT. RAPP

Hubungan karakteristik buruh dan kepuasan kerja dengan kinerja buruh pembibitan PT. RAPP Sektor Pelalawan di analisis dengan menggunakan uji

statistik non parametrik, yaitu korelasi *rank spearman*. Hasil analisis disajikan pada Tabel 25.

Berdasarkan uji korelasi (Tabel 25) karakteristik buruh dan kepuasan kerja memiliki keratan hubungan sedang/positif dan signifikan pada taraf uji 1 persen. Keeratan masing-masing hubungan karakteristik buruh dan kepuasan kerja dengan kinerja buruh pembibitan diuraikan sebagai berikut:

Tabel 25. Korelasi Karakteristik Buruh dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Buruh Pembibitan di PT. RAPP Sektor Pelalawan Terhadap Ketepatan Waktu Pekerjaan

No	Variabel	Y	Sig	Keterangan
1	Umur (X <sub>1.1</sub> )	0,347*	0,033	Keeratan hubungan cukup kuat/positif dan Signifikan
2	Pendidikan (X <sub>1.2</sub> )	0,424**	0,008	Keeratan hubungan cukup kuat/positif dan Signifikan
3	Lama Bekerja (X <sub>1.3</sub> )	0,446**	0,005	Keeratan hubungan cukup kuat/positif dan Signifikan
4	Jumlah Tanggungan (X <sub>1.4</sub> )	0,224	0,177	Tidak ada hubungan yang signifikan (berarti) antara variabel jumlah tanggungan dengan kinerja buruh pembibitan
5	Gaji (X <sub>2.1</sub> )	0,643**	0,000	Keeratan hubungan cukup kuat/positif dan Signifikan
6	Promosi (X <sub>2.2</sub> )	0,770**	0,000	Keeratan hubungan sangat kuat/positif dan Signifikan
7	Lingkungan Kerja (X <sub>2.3</sub> )	0,436**	0,006	Keeratan hubungan cukup kuat/positif dan Signifikan
8	Kepemimpinan (X <sub>2.4</sub> )	0,614**	0,000	Keeratan hubungan cukup kuat/positif dan Signifikan

Keterangan : \*\* = Signifikan pada taraf uji 1%

### 5.3.1 Umur Berhubungan Signifikan Positif/Negatif Dengan Kinerja Buruh Pembibitan

Berdasarkan *output* Tabel 25 diketahui angka koefisien korelasi sebesar 0,347. Artinya, tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara variabel umur dengan kinerja adalah sebesar 0,347 atau hubungan cukup kuat. Tanda bintang (\*) artinya korelasi signifikan pada angka signifikansi sebesar 0,05. Angka koefisien korelasi

bernilai positif, yaitu 0,347 sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat searah (jenis hubungan searah) dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin tinggi umur maka kinerja semakin meningkat. Nilai signifikansi atau *Sig. (2-tailed)* sebesar 0,033, karena nilai *Sig. (2-tailed)*  $0,033 < 0,05$ , hal ini berarti ada hubungan yang signifikan (berarti) antara variabel antara variabel umur dengan kinerja buruh pembibitan.

### **5.3.2 Pendidikan Berhubungan Signifikan Positif/Negatif Dengan Kinerja Buruh Pembibitan**

Berdasarkan *output* Tabel 25 diketahui angka koefisien korelasi sebesar 0,424. Artinya, tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara variabel pendidikan dengan kinerja adalah sebesar 0,424 atau hubungan cukup kuat. Tanda bintang (\*\*) artinya korelasi signifikan pada angka signifikansi sebesar 0,05 atau 0,01. Angka koefisien korelasi bernilai positif, yaitu 0,424 sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat searah (jenis hubungan searah) dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin tinggi pendidikan maka kinerja semakin baik. Nilai signifikansi atau *Sig. (2-tailed)* sebesar 0,008, karena nilai *Sig. (2-tailed)*  $0,008 < 0,05$ , hal ini berarti ada hubungan yang signifikan (berarti) antara variabel pendidikan dengan kinerja buruh pembibitan.

### **5.3.3 Lama Kerja Berhubungan Signifikan Positif/Negatif Dengan Kinerja Buruh Pembibitan**

Berdasarkan *output* Tabel 25 diketahui angka koefisien korelasi sebesar 0,446. Artinya, tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara variabel lama kerja dengan kinerja adalah sebesar 0,446 atau hubungan cukup kuat. Tanda bintang (\*\*) artinya korelasi signifikan pada angka signifikansi sebesar 0,05 atau 0,01. Angka koefisien korelasi bernilai positif, yaitu 0,446 sehingga hubungan kedua

variabel tersebut bersifat searah (jenis hubungan searah) dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin lama masa kerja maka kinerja semakin baik. Nilai signifikansi atau *Sig. (2-tailed)* sebesar 0,005, karena nilai *Sig. (2-tailed)*  $0,009 < 0,05$ , hal ini berarti ada hubungan yang signifikan (berarti) antara variabel lama kerja dengan kinerja buruh pembibitan.

#### **5.3.4 Jumlah Tanggungan Berhubungan Signifikan Positif/Negatif Dengan Kinerja Buruh Pembibitan**

Berdasarkan *output* Tabel 25 diketahui angka koefisien korelasi sebesar 0,224. Artinya, tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara variabel jumlah tanggungan dengan kinerja adalah sebesar 0,224 atau hubungan cukup. Angka koefisien korelasi bernilai positif, yaitu 0,224 sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat searah (jenis hubungan searah) dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin banyak jumlah tanggungan maka kinerja semakin baik. Nilai signifikansi atau *Sig. (2-tailed)* sebesar 0,177, karena nilai *Sig. (2-tailed)*  $0,177 > 0,05$ , hal ini berarti tidak ada hubungan yang signifikan (berarti) antara variabel jumlah tanggungan dengan kinerja buruh pembibitan.

#### **5.3.5. Kepuasan Buruh Terhadap Gaji Berhubungan Signifikan Positif/Negatif Dengan Kinerja Buruh Pembibitan**

Berdasarkan *output* Tabel 25 diketahui angka koefisien korelasi sebesar 0,643. Artinya, tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara variabel kepuasan buruh terhadap gaji dengan kinerja adalah sebesar 0,643 atau hubungan kuat. Tanda bintang (\*\*) artinya korelasi signifikan pada angka signifikansi sebesar 0,05 atau 0,01. Angka koefisien korelasi bernilai positif, yaitu 0,643 sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat searah (jenis hubungan searah) dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepuasan buruh terhadap gaji

maka kinerja semakin baik. Nilai signifikansi atau *Sig. (2-tailed)* sebesar 0,000, karena nilai *Sig. (2-tailed)*  $0,000 < 0,05$ , hal ini berarti ada hubungan yang signifikan (berarti) antara variabel kepuasan buruh terhadap gaji dengan kinerja buruh pembibitan.

#### **5.3.6. Kepuasan Buruh Terhadap Promosi Berhubungan Signifikan Positif/Negatif Dengan Kinerja Buruh Pembibitan**

Berdasarkan *output* Tabel 25 diketahui angka koefisien korelasi sebesar 0,770. Artinya, tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara variabel kepuasan buruh terhadap promosi dengan kinerja adalah sebesar 0,770 atau hubungan sangat kuat. Tanda bintang (\*\*) artinya korelasi signifikan pada angka signifikansi sebesar 0,05 atau 0,01. Angka koefisien korelasi bernilai positif, yaitu 0,770 sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat searah (jenis hubungan searah) dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepuasan buruh terhadap promosi maka kinerja semakin baik. Nilai signifikansi atau *Sig. (2-tailed)* sebesar 0,000, karena nilai *Sig. (2-tailed)*  $0,000 < 0,05$ , hal ini berarti ada hubungan yang signifikan (berarti) antara variabel kepuasan buruh terhadap promosi dengan kinerja buruh pembibitan.

#### **5.3.7. Kepuasan Buruh Terhadap Lingkungan Kerja Berhubungan Signifikan Positif/Negatif Dengan Kinerja Buruh Pembibitan**

Berdasarkan *output* Tabel 25 diketahui angka koefisien korelasi sebesar 0,436. Artinya, tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara variabel kepuasan buruh terhadap lingkungan kerja dengan kinerja adalah sebesar 0,436 atau hubungan cukup. Tanda bintang (\*\*) artinya korelasi signifikan pada angka signifikansi sebesar 0,05 atau 0,01. Angka koefisien korelasi bernilai positif, yaitu 0,486 sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat searah (jenis hubungan

searah) dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepuasan buruh terhadap lingkungan kerja maka kinerja semakin baik. Nilai signifikansi atau *Sig. (2-tailed)* sebesar 0,000, karena nilai *Sig. (2-tailed)*  $0,006 < 0,05$ , hal ini berarti ada hubungan yang signifikan (berarti) antara variabel kepuasan buruh terhadap lingkungan kerja dengan kinerja buruh pembibitan.

#### **5.3.8. Kepuasan Buruh Terhadap Kepemimpinan Kerja Berhubungan Signifikan Positif/Negatif Dengan Kinerja Buruh Pembibitan**

Berdasarkan *output* Tabel 25 diketahui angka koefisien korelasi sebesar 0,614. Artinya, tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara variabel kepuasan buruh terhadap kepemimpinan dengan kinerja adalah sebesar 0,614 atau hubungan kuat. Tanda bintang (\*\*) artinya korelasi signifikan pada angka signifikansi sebesar 0,05 atau 0,01. Angka koefisien korelasi bernilai positif, yaitu 0,614 sehingga hubungan kedua variabel tersebut bersifat searah (jenis hubungan searah) dengan demikian dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepuasan buruh terhadap kepemimpinan maka kinerja semakin baik. Nilai signifikansi atau *Sig. (2-tailed)* sebesar 0,000, karena nilai *Sig. (2-tailed)*  $0,000 < 0,05$ , hal ini berarti ada hubungan yang signifikan (berarti) antara variabel kepuasan buruh terhadap kepemimpinan dengan kinerja buruh pembibitan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat hubungan karakteristik buruh (pendidikan dan lama kerja) dengan kinerja buruh PT. RAPP. Hal ini berarti semakin baik tingkat pendidikan maka semakin baik kinerja, semakin lama masa kerja buruh maka kinerja juga semakin. Namun tidak terdapat hubungan karakteristik buruh (umur dan jumlah tanggungan) dengan kinerja buruh PT. RAPP. Hal ini berarti bahwa walaupun umur semakin bertambah



namun tidak ada hubungan dengan kinerja buruh pembibitan, begitu juga halnya dengan jumlah tanggungan.

Hasil penelitian diketahui bahwa terdapat hubungan kepuasan buruh terhadap gaji dengan kinerja buruh PT. RAPP. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi gaji maka kinerja buruh PT. RAPP semakin meningkat. Terdapat hubungan kepuasan buruh terhadap promosi dengan kinerja buruh PT. RAPP. Hal ini berarti semakin baik promosi yang dilakukan maka kinerja buruh juga akan semakin meningkat. Terdapat hubungan kepuasan buruh terhadap lingkungan kerja dengan kinerja buruh PT. RAPP. Hal ini berarti bahwa semakin kondusif lingkungan kerja di perusahaan maka kinerja buruh semakin baik. Terdapat hubungan kepuasan buruh terhadap kepemimpinan kerja dengan kinerja buruh PT. RAPP. Hal ini berarti bahwa semakin baik pelaksanaan kepemimpinan kerja di perusahaan maka semakin baik kinerja buruh PT. RAPP.

Kinerja buruh pembibitan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepuasan kerja buruh pembibitan. Buruh adalah aset bagi perusahaan yang tidak tergantikan dan buruh merupakan faktor produksi yang sangat penting bagi perusahaan dibandingkan dengan faktor produksi lainnya. Adapun buruh yang dimaksud dalam penelitian ini adalah buruh pembibitan *Accasia Crassiacarpa*. PT. RAPP melakukan peningkatan terhadap semangat tenaga kerja dan buruh pembibitan yang ada di perusahaan dengan memperhatikan produktivitas yang tinggi bagi perusahaan. PT. RAPP memiliki tenaga kerja buruh pembibitan yang ditempatkan di berbagai bidang, mulai dari perkecambahan, penyemaian kecambah, dan perawatan pembibitan dimulai dari umur 0 sampai 12 bulan bibit sehingga kinerja setiap buruh dapat dipantau dengan optimal.

## VI. KESIMPULAN DAN SARAN

### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Karakteristik buruh pembibitan PT. RAPP sejumlah 73,68% berjenis kelamin perempuan, umur buruh pembibitan didominasi 27-31 tahun sebesar 36,84%. Tingkat pendidikan buruh pembibitan mulai dari SD sampai dengan SMA sederajat, sebesar 92,11% didominasi pendidikan SMA sederajat. Pengalaman kerja buruh pendidikan antara 4 sampai 18 tahun, rata-rata pengalaman kerja 2 – 5 tahun sebanyak 34,21% dan jumlah tanggungan buruh pembibitan antara 1 sampai dengan 2 orang dengan rata-rata jumlah tanggungan 1 orang sebanyak 76,32%.
2. a. Tingkat kepuasan kerja buruh terhadap gaji sebesar 3,65 yang termasuk dalam kategori “puas”, kepuasan kerja buruh terhadap promosi kerja sebesar 2,57 yang termasuk dalam kategori “kurang puas”, kepuasan buruh terhadap lingkungan kerja sebesar 4,09 yang termasuk dalam kategori “Puas” dan kepuasan kerja buruh terhadap kepemimpinan sebesar 3,97 yang termasuk dalam kategori “Puas”.  
b. Kinerja buruh dalam hal ketepatan teknis pekerjaan sebesar 4,08 yang termasuk dalam kategori “Baik”, kinerja buruh dalam hal kemampuan mengatur pekerjaan sebesar 4,30 yang termasuk dalam kategori “Sangat Baik”, kinerja buruh dalam hal kecepatan kerja sebesar 4,21 yang termasuk dalam kategori “Sangat Baik”, kinerja buruh dalam hal ketepatan

waktu pekerjaan sebesar 4,228 yang termasuk dalam kategori “Sangat Baik”

3. a. Hasil analisis diketahui terdapat hubungan yang cukup erat dan signifikan karakteristik buruh (pendidikan dan lama kerja) dengan kinerja buruh PT. RAPP. Artinya, semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja semakin baik kinerja buruh pembibitannya.
- b. Terdapat hubungan yang cukup erat dan signifikan kepuasan buruh terhadap gaji, promosi pekerjaan, lingkungan kerja dan kepemimpinan kerja dengan kinerja buruh PT. RAPP. Artinya, semakin tinggi kepuasan terhadap gaji, promosi pekerjaan, lingkungan kerja dan kepemimpinan kerja, semakin baik kinerja buruh pembibitan PT. RAPP.

## 6.2 Saran

- 1 Bagi perusahaan, disarankan agar mempertahankan rentang usia buruh yang bekerja agar kinerja buruh tetap terjaga dan optimal.
- 2 Bagi pemerintah, disarankan agar dapat merumuskan berbagai kebijakan yang berkaitan dengan kesejahteraan buruh di Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau.
- 3 Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M. 2019. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Tingkat Partisipasi Anggota Koperasi (Kasus pada KUD Tenera Jaya Di Desa Banjar Panjang Kecamatan Kerumutan Kabupaten Pelalawan dan Koperasi Bina Usaha Desa Benayah Kecamatan Pusako Kabupaten Siak Provinsi Riau). *Jurnal Dinamika Pertanian Edisi Khusus*. Vol 35, No. 3 Desember 2019. Fakultas Pertanian Universitas Islam Riau. Pekanbaru
- As'ad, M. 2014. Psikologi Industri. Liberty. Yogyakarta.
- Ghozali, H.I, 2011. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 19. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M.S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hidayat, A. 2012. Buku Ajar Kebutuhan Dasar Manusia. *Health Book Publishing*. Surabaya.
- Hidayat, R. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Cladtek BI Metal Manufacturing. *Journal of Business Administration*. Vol 1, No 2, September 2017. Politeknik Negeri Batam. Batam.
- Isyandi, B. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global. UNRI Press. Pekanbaru.
- Kreitner dan Kinicki, 2009. Perilaku Organisasi. Edisi 5. Salemba Empat. Jakarta.
- Kurniawati, E. 2007. Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Birokrasi Terhadap Perilaku Aparat Di Kecamatan Sekampung Kabupaten Lampung Timur. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Lampung. Bandar Lampung.
- Kusuma, M. 2016. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Karyawan PT.Bio Nusantara Teknologi. Ekombis. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Bengkulu.
- Luthans, F. 2010. Perilaku Organisasi. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Malhotra, N.K. 2004. Riset Pemasaran, Pendekatan Terapan. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.

- Mangkunegara. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, A.P. 2013. Evaluasi Kinerja SDM. Refika Aditama. Bandung.
- Mathis and Jackson. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.
- Martoyo, S. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- McShane, S.L dan M.A Glinow, 2008. Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World (5th ed.). The McGraw-Hill Companies, Inc. New York.
- Narimawati, 2011. Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Grafindo. Bekasi.
- Nisakurohma, A.H. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang). *Skripsi*. Universitas Brawijaya. Malang.
- Nurani, D.O. 2010. Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Pendapatan Pedagang Kaki Lima Makanan dan Minuman (Studi di Jalan Malioboro Yogyakarta). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Sebelas Maret. Surakarta.
- Nurlaila, I. 2007. Pengaruh Faktor Psikologi, Sosial, Fisik dan Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PR. Adi Bungsu Malang. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Malang. Jawa Timur.
- Putri, R. 2017. Hubungan Antara Tingkat Pendidikan dan Tingkat Pengetahuan dengan perilaku Hidup Sehat Kualitas Lingkungan Rumah (Studi Masyarakat Kabupaten Pringsewu, Kelurahan Pringsewu Barat). *Skripsi*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Lampung. Lampung.
- Prestawan, A. 2010. Hubungan Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Surakarta. *Skripsi Yang Dipublikasikan*, Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret.
- Qustolani, A. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Industri Rotan Sekecamatan Leuwimunding Majalengka). *MAKSI. Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*. Vol 4, Nomor 2, Periode Juli – Desember, ISSN: 2356-3923. Manajelengka.

- Ramadhan, A. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Kelompok Tani dan Peranan Sumberdaya Kontak Tani terhadap Kinerja Petani Desa Sido Urip Kabupaten Bengkulu Utara. *Naturalis - Jurnal Penelitian Pengelolaan Sumber Daya Alam dan Lingkungan*. Vol 7, No 2. Fakultas Pertanian. Universitas Negeri Islam Bengkulu. Bengkulu.
- Rivai, V dan Sagala, E.J. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Robbins, S.P. 2010. Manajemen. Erlangga. Jakarta.
- Robert, M. L & John. J.H. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.
- Satyawan, A. 2018. Analisis faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi lepas Pantai di Batam dan Karimun). *Jurnal of Accounting and Management Innovation*, Vol 2. No. 1, Januari 2018. Universitas Internasional Batam. Batam.
- Sekaran, U. 2011. Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Salemba Empat. Jakarta.
- Sinaga, E.P. 2018. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Panen Kelapa Sawit (Studi Kasus PTPN V Kebun Sei Lindai Kecamatan Tapung Hulu) Kabupaten Kampar Provinsi Riau, *Skripsi*, Fakultas Pertanian Universitas Islam Riau. Pekanbaru.
- Siswanto, B. 2013. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sofyandi dan Garniwa, 2007. Perilaku Organisasi. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Subri. A. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi. Aksara.
- Sulistiyani, A.T dan Rosidah, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Suliyanto, 2005. Metode Riset Bisnis. Alfabeta. Bandung.
- Suprihanto, 2013. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Tanoto, S. 2021. Tentang APRIL. Jakarta.
- Tasmara,T. 2003. Membudayakan Etos Kerja Islami. Gema Insani. Jakarta.
- Thoha, M. 2012. Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Uno, H. 2002. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wesley, K.N dan Yulk, G.A. 2005. Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia. Bina Aksara. Jakarta.
- Wibowo, 2011. Manajemen Kinerja. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Widodo, S.E. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

