

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kepuasan Kerja

Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan panen dan masyarakat (Hasibuan, 2016). Manusia dalam hidup mempunyai kebutuhan mendasar yang tidak mungkin dapat dihilangkan, karena kebutuhan tersebut mendasari perilaku seseorang. Jika seseorang dalam bekerja merasa kebutuhannya sudah terpenuhi, maka akan timbul kepuasan bekerja dalam diri mereka. Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam salah satu organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat memengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi (Darman, 2015).

1. Defenisi Kepuasan Kerja

Affandi (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerja sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Dadang, 2013).

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang melalui peningkatan kinerja pegawai, beberapa hal yang membuat pegawai berkinerja tinggi adalah kepuasan yang dirasakan para pegawai. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan harus mampu memenuhi dan meningkatkan kepuasan kerja pegawainya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat Individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut (Darman, 2015).

Kepuasan kerja menyangkut beberapa hal pokok antara lain; 1)Kepuasan kerja tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga keberadaannya karena kepuasan kerja menyangkut persoalan emosi atau respon pekerja dari situasi kerja yang dihadapi, 2)Kepuasan kerja menyangkut hasil kerja yang diperoleh dengan harapan para pekerja, 3)Kepuasan kerja sangat terkait dengan persoalan: pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, gaji, supervisi maupun rekan kerja (Dadang, 2015).

2. Teori Kepuasan Kerja

Ada berbagai macam teori-teori yang berhubungan dengan kepuasan kerja seseorang. Masing-masing teori tersebut berupaya menghubungkan antara kepuasan dan ketidakpuasan seseorang dalam pelaksanaan pekerjaannya (Mangkunegara, 2017) diantaranya adalah:

a. Teori Perbedaan/ Teori Kesesuaian Harapan (*Discrepancy Theory*).

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Poter pada tahun 1961. Ia menyatakan bahwa ”*job satisfaction is difference between how much of something there should be and how much there is now*”. Artinya, kepuasan kerja adalah perbedaan antara seberapa banyak segala sesuatu yang seharusnya diterima dengan segala sesuatu yang senyatanya ada saat ini.

Kepuasan kerja seseorang diukur dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada *discrepancy* antara apa yang seharusnya (harapan, kebutuhan, dan nilai) dengan apa yang menurut persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan yang dilakukannya. Dalam hal ini, seseorang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan kenyataan yang dihadapinya. Apabila yang diperoleh ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang tersebut akan menjadi lebih puas, walaupun terdapat *discrepancy*, akan tetapi hal ini dinilai sebagai *discrepancy* yang positif. Akan tetapi, apabila kenyataan yang diperoleh lebih kecil daripada apa yang diinginkan, maka akan terjadi *discrepancy* yang negatif, yang tentu saja akan menimbulkan ketidakpuasan seseorang dalam bekerja.

b. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need fulfillment Theory*).

Menurut Abraham Maslow, kepuasan kerja seseorang berdasarkan pada pemenuhan kebutuhan, baik berupa materil maupun non materil. Teori ini berasumsi bahwa kepuasan kerja pada dasarnya adalah apabila sudah terpenuhi kebutuhan yang

ada dalam diri manusia. Teori yang dikemukakan oleh Abraham Harold Maslow ini dikenal juga dengan *need hierarchy theory* (teori hirarki kebutuhan).

c. Teori Pandangan Kelompok (*Sosial Reference Group Theory*).

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

d. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*).

Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg pada Tahun 1966, dengan mengembangkan *two-factor theory* berdasarkan pada *motivators* dan *hygiene factors*. *Hygiene factors* merupakan kebutuhan dasar manusia, tidak bersifat memotivasi, tetapi kegagalan mendapatkannya menyebabkan ketidakpuasan. Sebagai *hygiene factors* adalah:

- 1) Gaji dan tunjangan (*salary and benefits*)
- 2) Kondisi kerja (*working conditions*)
- 3) Kebijakan organisasi (*company policy*)
- 4) Kedudukan (*status*)
- 5) Keamanan kerja (*job security*)
- 6) Pengawasan dan otonomi (*supervision and authonomy*)
- 7) Kehidupan di tempat kerja (*office life*)
- 8) Kehidupan pribadi (*personal life*)

3. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja adalah untuk mengukur seberapa puas karyawan panen dalam bekerja karena setiap karyawan panen memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda standar kepuasannya. Colquit *et al*, (2013) mengatakan bahwa terdapat beberapa indikator kepuasan kerja yaitu:

a. Gaji

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

b. Promosi

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

c. Pengawasan (Supervisi)

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

d. Rekan Kerja

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

e. Pekerjaan itu sendiri

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

2.1.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi Kepuasan kerja menurut As'ad (2008) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Fisik

Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan panen, meliputi usia, jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan panen, dan sebagainya.

2. Faktor Finansial (Pendapatan)

Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan panen yang meliputi sistem dan besarnya gaji, macam-macam tunjangan, jaminan sosial, promosi dan sebagainya.

a. Gaji

Gaji adalah pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan panen yang memiliki jenjang jabatan, umumnya gaji dibayar tetap perbulan (Mulyadi, 2016).

b. Premi

Premi merupakan bayaran lebih yang diberikan perusahaan karena pegawai harus bekerja lebih keras untuk berbagai keadaan atau kondisi kerja yang kurang nyaman (Wungu 2003 *dalam* Barmas 2020).

c. Insentif

Insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan panen agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan panen pada organisasi (Mangkunegara 2004 *dalam* Ruslan 2020).

3. Faktor Psikologis

Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan panen, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

Indikator faktor psikologiss menurut As'ad (2008) adalah sebagai berikut :

a. Minat dalam bekerja

Minat merupakan suatu kondisi yang menimbulkan suatu keinginan atau ketertarikan terhadap objek atau kegiatan yang memberikan kepuasan, tanpa ada paksaan. Jika seseorang menaruh minat terhadap sesuatu, minatnya tersebut menjadi motif yang kuat baginya untuk berhubungan secara lebih aktif dengan

sesuatu yang diminatinya. Minat adalah suatu rasa lebih suka dan rasa keterikatan pada suatu hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh (Yusuf, 2013).

b. Ketentraman dalam bekerja

Ketentraman adalah keamanan, kedamaian, ketenangan, dan ketertiban, dan keteraturan. keadaan teratur misalnya ketertiban harus selalu dijaga demi kelancaran pekerjaan karyawan panen yang berada pada perusahaan tersebut.

c. Etika/sikap dalam bekerja

Etika kerja menggambarkan sikap umum karyawan panen terhadap pekerjaan. Pemahaman terhadap etika kerja dapat membantu manajer dan spesialis SDM dalam meramalkan tipe-tipe SDM yang dibutuhkan dan yang tersedia untuk memenuhi tujuan-tujuan perusahaan.

Pada dasarnya etika kerja perlu dimiliki oleh setiap orang, artinya setiap orang harus mempunyai pandangan bahwa bekerja merupakan suatu hal yang penting dalam tujuan hidup mereka. Mereka cenderung menyukai kerja dan memperoleh kepuasan dari pekerjaannya, mereka mempunyai komitmen yang lebih kuat terhadap perusahaan dan tujuannya.

d. Keterampilan kerja

Keterampilan kerja merupakan *skill* dan bakat karyawan panen dalam melaksanakan masing-masing pekerjaannya.

Ada tiga jenis keterampilan didalam bekerja yaitu:

- 1) Mental, keterampilan mental artinya adalah karyawan panen tersebut memiliki kemampuan didalam mengolah data, menghafal dan lain sebagainya.
- 2) Fisik, keterampilan fisik merupakan keterampilan yang dimilikinya secara fisik dan berhubungan dengan fisik misalnya: mengangkat barang dan lain-lain.
- 3) Keterampilan sosial, misalnya memengaruhi orang, berceramah, bersosialisasi dan lain-lain (Isyandi, 2010).

4. Faktor Sosial

Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan panen maupun karyawan panen dengan atasan.

Indikator faktor sosial menurut As'ad (2008) adalah sebagai berikut:

a. Hubungan kerja dengan rekan kerja

Rekan kerja merupakan seorang atau sekelompok orang yang bekerja dalam satu instansi baik yang bekerja secara individu maupun berkelompok (Liyanto, 2018). Hubungan kerja dengan rekan kerja merupakan salah satu hal yang perlu dibangun dalam lingkup organisasi. Organisasi yang terbentuk berdasarkan adanya kumpulan dari banyak individu yang lebih dari satu sehingga perlu dibangun kerjasama yang baik diantara sesama pelaku organisasi. Kepuasan kerja yang ada timbul karena mereka dalam jumlah tertentu berada dalam suatu ruangan kerja sehingga dapat berkomunikasi.

b. Hubungan kerja dengan atasan

Hubungan karyawan panen dengan atasan didasarkan karena pada hubungan yang formal, yang kaku dan birokratis. Terdapat beberapa jenjang dan jalur yang membatasi komunikasi antara atasan dengan karyawan panen. Akibat adanya jalur formal tersebut komunikasi menjadi kurang efektif dan panjang. Hal ini sering sekali menimbulkan salah penafsiran antara karyawan panen terhadap kebijakan yang diambil oleh manajemen.

c. Kepemimpinan

Kepemimpinan sebagai konsep manajemen dalam organisasi mempunyai kedudukan strategis, karena merupakan sentral bagi seluruh kegiatan organisasi, kepemimpinan mutlak diperlukan dimana terjadi hubungan kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam kenyatannya kepemimpinan dapat memengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kepemimpinan juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok atau perorangan untuk mencapai tujuan mereka. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, unyuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Sutrisno, 2014).

Menurut Terry (2011), mengemukakan bahwa ada enam tipe kepemimpinan yaitu:

1) Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan mengatakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul pribadi yang intim.

2) Kepemimpinan Non Pribadi (*Non Personal Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga antara atasan dan bawahan timbul kontrak pribadi.

3) Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan memerlakukan bawahannya sewenang-wenang karena menganggap diri orang yang paling berkuasa, bawahannya digerakkan dengan jalan paksa, sehingga para pekerja dalam melakukan pekerjaannya bukan karena ikhlas melainkan karena takut.

4) Kepemimpinan Kebapakan (*Paternal Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan memperlakukan bawahannya seperti anak sendiri, sehingga para bawahannya tidak berani mengambil keputusan, segala sesuatu yang pelik diserahkan kepada bapak pimpinan untuk menyelesaikannya.

5) Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*)

Dalam tipe ini, pimpinan selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang sukar.

6) Kepemimpinan Bakat (*Indigenous Leadership*)

Dalam tipe ini, pimpinan dapat menggerakkan bawahannya karena mempunyai bakat untuk itu, sehingga bawahannya senang mengikutinya. Tipe ini lahir karena bawaan sejak lahir.

2.1.3 Cara Mengungkapkan Ketidakpuasan Kerja

Karyawan panen dalam menyikapi ketidakpuasan kerja dapat dilihat dalam sejumlah cara antara lain (Robins, 2012):

a. Keluar (*Resign*)

Merupakan rasa ketidakpuasan karyawan panen yang diekspresikan melalui sifat perilaku yang mengarah pada meninggalkan perusahaan untuk mencari suatu posisi baru maupun permintaan berhenti. Hal ini merupakan bentuk ketidakpuasan yang paling ekstrim dari diri karyawan panen yang bersifat destruktif aktif dimana karyawan panen merasa sudah tidak ada jalan keluar yang baik dalam proses peningkatan kepuasan.

b. Bersuara (*Voice*)

Merupakan sikap dan tindakan rasa ketidakpuasan yang diungkapkan lewat usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki keadaan atau kondisi yang ada. Hal

ini dapat berupa pemberian saran, yang membahas masalah dengan atasan dan sebagainya.

c. Setia (*Loyalitas*)

Rasa ketidakpuasan bersifat pasif tetapi optimis (pengharapan) menunggu membaiknya situasi atau kondisi, mencakup berbicara membela perusahaan menghadapi kritik dari pihak luar dan mempercayai perusahaan (pihak manajemen) untuk melakukan hal yang tetap dalam masalah perbaikan peningkatan kepuasan kerja.

d. Masa bodoh (*Neglect*)

Bentuk ketidakpuasan secara pasif destruktif yang memberikan kondisi atau keadaan bertambah buruk. Dimana sudah tidak ada lagi pengharapan dalam dirinya dalam memperbaiki kondisi yang ada. Termasuk bentuk ini berupa datang terlambat, sering tidak masuk kerja dan lain sebagainya yang merugikan perusahaan.

Sedangkan hal-hal yang dapat memberikan kepuasan kerja menurut Wibowo (2017) adalah:

1) Membuat pekerjaan yang menyenangkan

Orang lebih puas dengan pekerjaan yang mereka senang kerjakan dari pada yang membosankan. Meskipun beberapa pekerjaan secara intrinsik membosankan, pekerjaan tersebut masih mungkin meningkatkan tingkat kesenangan ke dalam setiap pekerjaan.

2) Orang dibayar dengan jujur

Orang yang percaya bahwa sistem pengupahan tidak jujur cenderung tidak puas dengan pekerjaannya. Hal ini diperlukan tidak hanya untuk gaji dan upah per jam, tetapi juga *fringe benefit*. Konsisten dengan *value theory*, mereka merasa dibayar dengan jujur dan apabila orang diberi peluang memilih *fringe benefit* yang paling mereka inginkan, kepuasan kerjanya akan cenderung naik.

3) Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya.

Semakin banyak orang menemukan bahwa mereka dapat memenuhi kepentingannya ditempat kerja, maka semakin puas mereka dengan pekerjaannya. Perusahaan dapat menawarkan *counselling* individu kepada pekerja sehingga kepentingan pribadi dan professional dapat diidentifikasi dan disesuaikan.

4) Menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang.

Kebanyakan orang cenderung mendapatkan sedikit kepuasan dalam melakukan pekerjaan yang sangat membosankan dan berulang-ulang. Sesuai dengan *two-factor theory*, orang jauh lebih puas dengan pekerjaan yang menantang mereka memperoleh kesuksesan secara bebas melakukan kontrol atas bagaimana cara mereka melakukan sesuatu.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pedoman meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan cara membuat pekerjaan yang menyenangkan, orang dibayar dengan jujur, mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya dan menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang.

2.1.4 Produktivitas

Pengertian produktivitas sangat berbeda dengan produksi. Tetapi produksi merupakan salah satu komponen dari usaha produktivitas, selain kualitas dan hasil keluarnya. Produksi adalah suatu kegiatan yang berhubungan dengan efisiensi penggunaan sumber daya (masukan dalam menghasilkan tingkat perbandingan antara keluaran dan masukan).

Peningkatan produktivitas dan efisiensi merupakan sumber pertumbuhan utama untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan. Sebaliknya, pertumbuhan yang tinggi dan berkelanjutan juga merupakan unsur penting dalam menjaga kesinambung peningkatan produktivitas jang peningkatan produktivitas jangka panjang. Dengan jumlah tenaga kerja dan modal yang sama, pertumbuhan output akan meningkat lebih cepat apabila kualitas dari kedua sumber daya tersebut meningkat. Walaupun secara teoritis faktor produksi dapat dirinci, pengukuran kontribusinya terhadap output dari suatu proses produksi sering dihadapkan pada berbagai kesulitan. Disamping itu, kedudukan manusia, baik sebagai tenaga kerja kasar, maupun sebagai manajer, dari suatu aktivitas produksi tentunya juga tidak sama dengan mesin atau alat produksi.

Sejalan dengan fenomena ini, konsep produktivitas yang dimaksud adalah produktivitas tenaga kerja. Tentu saja, produktivitas tenaga kerja ini dipengaruhi, dikondisikan atau bahkan ditentukan oleh ketersediaan faktor produksi komplementernya seperti alat dan mesin.

Dewan Produktivitas Nasional Indonesia telah memutuskan definisi produktivitas secara lengkap yaitu sebagai berikut (Umar Husein, 2002):

1. Produktivitas pada dasarnya merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
2. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).
3. Produktivitas mempunyai dua dimensi, yaitu efektivitas yang mengarah pada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Yang kedua efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Menurut L. Greenberg dalam Sinungan (2009) *dalam* Nadia (2022), mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu bagi totalitas masukan selama periode tersebut. Produktivitas juga diartikan sebagai perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil, perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu-satuan (unit) umum.

Kesimpulan dari uraian diatas bahwa Karyawan memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakikatnya merupakan hasil karya manusia. Produktivitas karyawan mengandung pengertian perbandingan hasil yang dicapai karyawan dengan jangka waktu tertentu.

2.1.5 Tenaga Kerja

Tenaga kerja pada perusahaan kelapa sawit merupakan salah satu aspek penting dalam menunjang keberhasilan kegiatan perkebunan khususnya di bidang panen kelapa sawit. Menurut UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Menurut Armstrong (2010) *dalam* Januar (2017), manajemen sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi. Menurut Panggabean (2004) *dalam* Samuel (2014), karyawan panen merupakan unsur yang 7 sangat penting yang berperan aktif didalam kegiatan organisasi atau perusahaan. Dalam hal ini,

perusahaan perlu mencari cara yang terbaik untuk meningkatkan kepuasan kerja, kinerja serta komitmen dari keterlibatan tenaga kerja yang terlibat dalam perusahaan.

2.1.6 Tanaman Kelapa Sawit

Kelapa sawit (*Elaeis guineensis* Jacq) merupakan salah satu tanaman penghasil minyak nabati yang sangat penting. Kelapa sawit adalah sumber utama minyak sawit. Tanaman kelapa sawit dimasukkan pertama kali ke Indonesia oleh bangsa Belanda pada dengan bibit yang berasal dari Bourbon (*Rheunion*) atau Mauritius sebanyak dua batang dari Amsterdam juga dua batang. Bibit tersebut ditanam di Kebun Raya Bogor untuk dijadikan tanaman koleksi pada tahun 1848. Satu dari keempat tanaman tersebut saat ini masih hidup di Kebun Raya Bogor yang tinggi pokoknya telah mencapai lebih dari 20 m. Tanaman kelapa sawit mulai di usahakan dan dibudidayakan secara komersial pada tahun 1911 (Fauzi, 2012).

Penggunaan minyak sawit telah dimulai sejak abad ke-XV dan pemasarannya ke Eropa baru dimulai tahun 1800-an. Minyak sawit yang dimanfaatkan berasal dari daging buah (*mesocarp*) dan inti sawit (*endosperm*) (Setyamidjaja, 2006 dalam Wisnu 2017). Kontribusi produksi minyak sawit Indonesia terhadap penyediaan minyak nabati dunia, terus meningkat dari 14 persen tahun 1965 menjadi 15 persen tahun 1980 dan 54 persen pada tahun 2016 menjadikan Indonesia menjadi sasaran kampanye negatif yang terus mendiskreditkan minyak sawit Indonesia. Minyak sawit juga merupakan kontributor terbesar terhadap penyediaan minyak nabati dunia, yaitu 64 juta ton diikuti oleh minyak kedelai sebesar 53 juta ton dan minyak rapa sebesar 27,6 juta ton.

2.1.7 Pemanenan Kelapa Sawit

Panen adalah salah satu kegiatan yang sangat penting dalam kegiatan budidaya tanaman kelapa sawit yang sudah menghasilkan. Kegiatan budidaya tanaman kelapa sawit yang baik dan potensi produksi yang tinggi tidak akan berguna jika tidak dilakukan dengan maksimal pada saat melakukan pemanenan Tandan buah segar (TBS). Perusahaan perkebunan membutuhkan tenaga kerja panen yang ahli di bidangnya. Karyawan panen adalah orang yang bertugas memanen TBS, mengangkut hasil panen, dan mengutip brondolan. Untuk mendapatkan hasil panen

yang baik dalam kuantitas maupun kualitas perlu adanya motivasi untuk karyawan panen panen (Pardamean, 2017).

Motivasi sebelum melaksanakan panen sangat penting dilakukan agar panen berjalan baik dan dapat mencapai target produksi yang maksimal, motivasi dapat dilakukan dengan pemberian semangat serta pemberian bonus berupa premi yang dapat menambah penghasilan karyawan panen terutama tenaga kerja panen. Hasibuan (2008) *dalam* Kristina (2014) menyatakan bahwa, motivasi dapat menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama dan bekerja efektif. Dengan adanya motivasi akan mendorong karyawan panen kebun untuk bekerja lebih keras lagi dan berupaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara memberikan motivasi kepada karyawan panen agar bekerja lebih keras lagi adalah dengan memberikan premi kepada karyawan panen yang bekerja melebihi batas atau ketentuan dari perusahaan. Tujuan pemberian premi adalah untuk meningkatkan pendapatan karyawan panen dan memotivasi pemanen agar tidak ada buah matang yang tertinggal di lapangan (Perdamean, 2017).

Aktivitas panen di perkebunan kelapa sawit merupakan aktivitas yang dilakukan untuk menurunkan buah dari pokok kelapa sawit. Menurut Pardamean (2012), panen merupakan kegiatan memotong, mengumpulkan dan mengangkut tandan matang ke pabrik. Kegiatan panen juga termasuk memelihara kondisi tanaman agar tetap baik. Setyamidjaja (2006) mengatakan bahwa, panen merupakan titik awal dari produksi dan terkait erat dengan kegiatan budidaya, khususnya pemeliharaan tanaman. Hasil panen kelapa sawit adalah tandan buah segar (TBS) dan pemanenan kelapa sawit perlu memperhatikan beberapa ketentuan umum agar TBS yang dipanen sudah matang, sehingga minyak kelapa sawit yang dihasilkan adalah minyak kelapa sawit yang bermutu.

2.1.8 Standar Operasional Prosedur (SOP) Panen Pada PT. Abdi Budi Mulia

Tanggal berlaku: 2 Januari 2014

- a. Persiapan panen kelapa sawit
 - 1) Panen kelapa sawit dimulai usia 30 bulan
 - 2) Layak panen kelapa sawit (60 persen areal siap panen kelapa sawit RBT 3 kg)
 - 3) Pasar pikul berinterval 2:1, dengan lebar 1m

- 4) Peralatan panen kelapa sawit (dodos kecil, dodos besar, pisau egrek, kapak, tali nilon, batu asah, bambu egrek, gancu, tojok)
 - 5) Gerobak sorong, karung atau goni dan ember
 - 6) 1 TPH setiap 2 jalan pikul
- b. Parameter kriteria matang panen kelapa sawit
- 1) Perubahan warna dan membrondolnya buah dari tandan
 - 2) Ditentukan oleh buah yang membrondol (lepas) dari tandan
 - 3) Tandan > 10 kg (2 brondolan/kg tandan), untuk tandan < 10 kg (1 brondolan/kg tandan).
 - 4) Tandan yang dipanen kelapa sawit termasuk fraksi 1,2 dan 3.
 - 5) Untuk arel bergelombang atau berbukit 5 brondolan/tandan.
- c. Prosedur Operasional
- 1) Memotong pelepah yang mengganggu tandan rapat dipangkal, selanjutnya memotong tandan.
 - 2) Pemotongan tandan pada tanaman berusia 3-5 tahun dengan dodos (lebar mata 8 dan 14 cm).
 - 3) Pemotongan tandan pada tanaman > t tahun dengan egrek
 - 4) Mengutip brondolan yang ada diketiak pelepah dan piringan pohon.
 - 5) Memotong pelepah dan ditumpuk digawangan mati
 - 6) Kutip semua brondolan dengan bersih tidak boleh digaruk
 - 7) Tandan dan brondolan dikumpul ke TPH.
 - 8) Pangkalan tangkai tandan dipotong mepet
 - 9) Jumlah brondolan di TPH \pm 12 persen dari berat tandan + brondolan
 - 10) Pengawasan panen kelapa sawit
 - 11) Asisten dan Mandor 1 mengawasi pemanenan meliputi pelaksanaan panen kelapa sawit, hasil panen kelapa sawit
 - 12) Mandor panen kelapa sawit mengawasi kualitas panen kelapa sawit
 - 13) Krani transport menghitung dan memeriksa mutu tandan di TPH, mencatat jumlah buah dan dilaporkan kepada asisten divisi
 - 14) Pengangkutan tandan buah segar
 - 15) Mengangkut tandan dari lapangan ke pabrik
 - 16) Truk diwajibkan menggunakan jaring penutup buah, agar buah tidak jatuh

17) Buah tidak dibenarkan untuk menginap dilapangan

18) Brondolan dimasukkan kedalam truk, tidak dibenarkan menggunakan sekop.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini matriks penelitian terdahulu terkait dengan kajian faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan panen panen

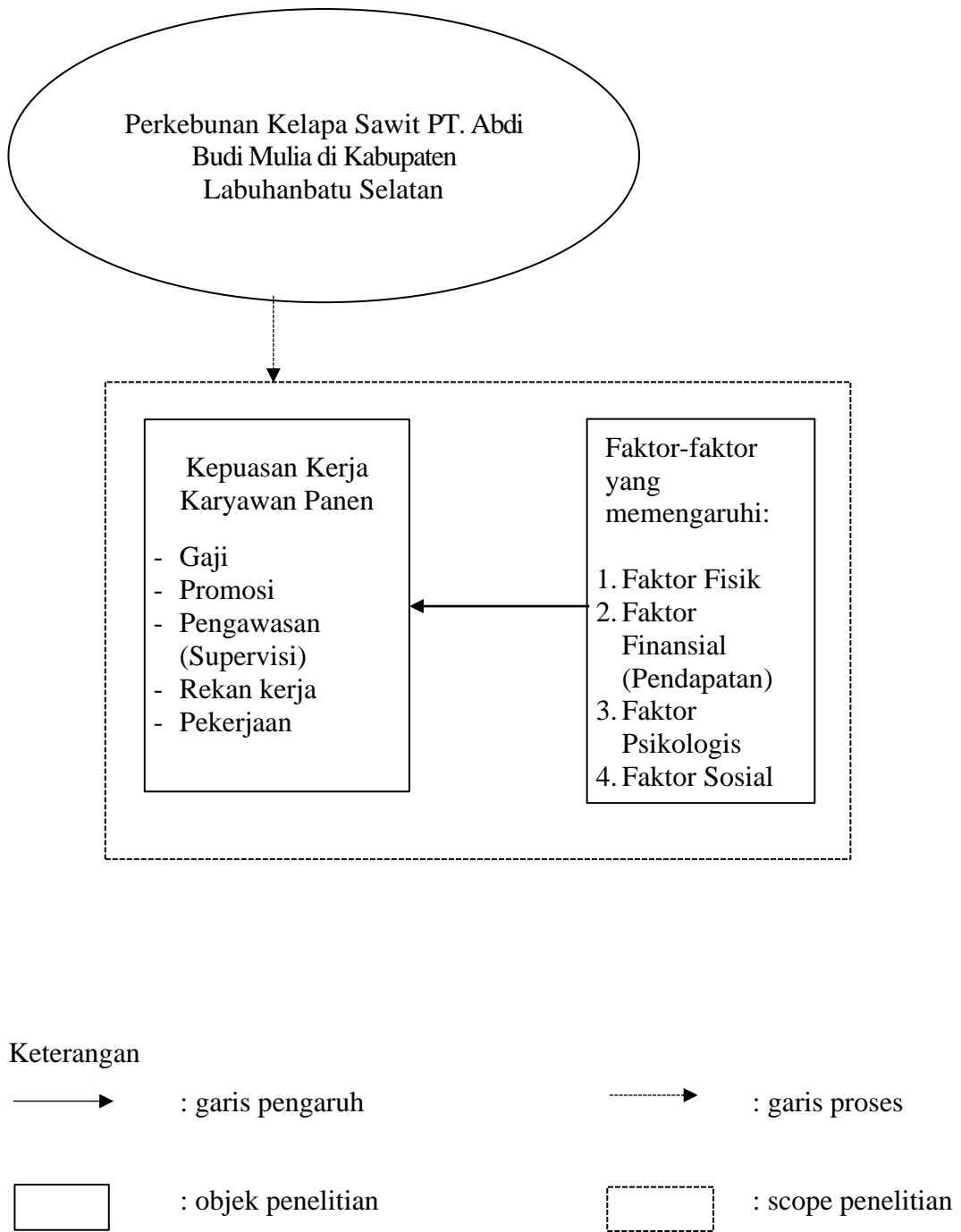
Tabel 4. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Judul)	Tujuan	Variabel yang dikaji	Kesimpulan
1	Analisis faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan panen pada PT Perkebunan Nusantara V Sei Linda Kabupaten Kampar (Siti Nur Khasanah, 2017)	1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan panen pada PT Perkebunan Nusantara V Sei Linda Kabupaten Kampar. 2. Untuk mengetahui faktor mana yang paling dominan memengaruhi kepuasan kerja karyawan panen pada PT Perkebunan Nusantara V Sei Linda Kabupaten Kampar.	Variabel X_1 : Faktor Psikologiss. Variabel X_2 : Faktor Sosial Variabel X_3 : Faktor Fisik Variabel X_4 : Faktor Finansial Variabel Y : Kepuasan kerja	Nilai R sebesar 0,964 atau 96,4 persen berarti terdapat hubungan antara faktor psikologiss, sosial, fisik dan finansial terhadap kepuasan kerja karyawan panen pada PTPN V Sei Linda. Nilai R Square sebesar 0,930 atau 93 persen faktor psikologiss, sosial, fisik dan finansial dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan panen pada PTPN V Sei Linda dan sisa nya 7 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di gunakan dalam penelitian.
2	Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Pada PT Perkebunan Nusantara IV Adolina Perbaungan Sumatera Utara (Dendi Iksan, 2019)	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesehatan, keselamatan kerja, komunikasi kerja, dan upah kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor PT Perkebunan Nusantara IV (PTPN IV) Kebun ADOLINA	Variabel X_1 : Keselamatan dan kesehatan kerja. Variabel X_2 : Komunikasi kerja Variabel X_3 : Upah kerja Variabel Y : Kepuasan kerja	Secara simultan K3, komunikasi dan upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina dilihat dari nilai f hitung lebih besar dari f tabel dan nilai <i>R Square</i> I nya 66,2 persen besaran ikatan variabel komunikasi, dan upah terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina, sedangkan sisanya 34,8 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti

Lanjutan Tabel 4.

No	Nama Peneliti (Judul)	Tujuan	Variabel yang dikaji	Kesimpulan
3	Analisis Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan panen pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Bandar Klippa (Febri Annisa, 2017)	Untuk menganalisis faktor-faktor apa saja yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan panen pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Bandar Klippa	Variabel X ₁ : Faktor Gaji Variabel X ₂ : Faktor Pengawasan Variabel X ₃ : Rekan kerja Variabel X ₄ : Faktor Pekerjaan Variabel Y : Kepuasan kerja	Hasil dari analisis mengu nakan analisis faktor diperoleh delapan belas butir komponen pernyataan faktor yang memengaruhi kepuas an karyawan panen pada PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Bandar Klippa. Sehingga dapat disimpulkan bahwa analisis faktor tepat digunakan untuk menyederhanakan dari kumpulan 5 variabel
4	Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan kerja dan Implikasinya terhadap kinerja karyawan kebun kelapa sawit PT Langkat Nusantara Kepong (Zulham, 2019)	1. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan dan faktor-faktor yang memengaruhinya di kebun kelapa sawit PT. Langkat Nusantara Kepong. 2. untuk menegtahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, iklim kerja dan fasilitas kesejahteraan terhadap kepuasan kerja di kebun kelapa sawit PT. Langkat Nusantara Kepong	Variabel X ₁ : Budaya organisasi Variabel X ₂ : Iklim kerja Variabel X ₃ : Fasilitas kesejahteraan Variabel Y : Kepuasan Kerja	Secara simultan, budaya organisasi, iklim kerja dan fasilitas kesejahteraan secara langsung dan tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai pengaruh budaya organisasi, iklim kerja dan fasilitas kesejahteraan terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 54,94 persen dengan pengaruh langsung sebesar 39,30 persen.
5	Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan perkebunan terhadap sistem pengupahan di PTPN III Kebun Labuhan Haji, Kecamatan Kualuh Hulu, Kabupaten Labuhanbatu Utara (Icha Dianti, 2020).	Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang memengaruhi tingkat kepuasan karyawan terhadap sistem pengupahan di PTPN III Kebun Labuhan Haji.	Variabel X ₁ : Pengaturan perusahaan Variabel X ₂ : Lingkungan kerja Variabel X ₃ : Hubungan antar sesama rekan Variabel X ₄ : Hubungan dengan atasan Variabel X ₅ : Sistem pengupahan Variabel Y : Kepuasan kerja	Gaji pokok, tunjangan beras, premi dan snaturan sosial secara simultan dan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan di perkebunan PTPN II Kebun Labuhan Haji.

2.3 Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

2.4 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan serta didukung dengan beberapa informasi dan hasil pengamatan awal dilokasi, maka dapat disusun suatu hipotesis sebagai bentuk dugaan sementara. Adapun hipotesis dalam pengkajian ini adalah:

1. Diduga tingkat kepuasan kerja karyawan panen pada perkebunan kelapa sawit PT. Abdi Budi Mulia di Kabupaten Labuhanbatu Selatan rendah.
2. Diduga terdapat pengaruh faktor fisik, faktor psikologis, faktor finansial, faktor sosial terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan panen panen pada perkebunan kelapa sawit PT. Abdi Budi Mulia di Kabupaten Labuhanbatu Selatan.