

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting bagi organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. SDM perlu dikelola secara baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan. Oleh karena itu, dituntut adanya peranan penting Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam organisasi sebagai pengelola, pendayagunaan, memotivasi, menilai, dan mengembangkan mereka. Salah satu aspek penting dalam proses pengembangan karyawan adalah aspek kepuasan kerja.

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu kondisi yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Artinya apabila kepuasan kerja karyawan dinilai rendah, maka akan mengakibatkan kondisi yang buruk dalam perusahaan. Sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi sangat diinginkan oleh manajer, karena hal itu berkaitan erat dengan hasil positif yang mereka harapkan. Manfaat kepuasan kerja sebagai hasil dari penilaian prestasi kerja akan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran karyawan. Dalam interaksi tersebut, karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan organisasi diharapkan memberikan imbalan dan penghargaan kepada karyawan secara adil, sehingga dapat memberikan kepuasan. Imbalan merupakan pemberian yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya terhadap

perusahaan dalam melaksanakan pekerjaannya. Imbalan yang diberikan dalam bentuk gaji, upah, tunjangan, bonus, insentif, dan promosi (Nawawi, 2011). Selain itu, imbalan terbagi dua macam. Pertama, imbalan intrinsik, merupakan imbalan yang berasal dari isi pekerjaan itu sendiri serta mencakup karakteristik motivasi pegawai seperti otonomi, kejelasan peran dan pelatihan. Kedua, imbalan ekstrinsik yaitu manfaat fisik yang disediakan oleh perusahaan, misalnya gaji, bonus, tunjangan dan kesempatan pengembangan berkarir.

Gaji merupakan bagian dari sistem imbalan. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberi kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan (Rivai dkk., 2015).

Selain pemberian gaji, diperlukan juga adanya dorongan yang dilakukan oleh pimpinan suatu perusahaan terhadap para pekerjanya, supaya para pekerja bisa menjalankan pekerjaan mereka yang dirasa membosankan dan jenuh yang dilakukan berulang-ulang dengan cara yang efisien. Diharapkan dengan pemberian insentif atau premi, produktivitas karyawan dapat meningkat. Cara yang biasa digunakan adalah dengan pemberian kompensasi berupa premi (Kadarisman, 2012).

Premi adalah pendapatan yang diperoleh pekerja apabila telah melampaui batas ketentuan yang ditetapkan pengusaha/perusahaan. Perusahaan perkebunan mengadakan sistem premi pada karyawan panen bertujuan untuk mendorong karyawan panen bekerja lebih giat, sehingga hasil peningkatan kualitas dan

kuantitas akan mengakibatkan keuntungan bagi organisasi atau perusahaan (Ghani, 2003).

Salah satu organisasi dalam hal ini adalah PT Perkebunan Nusantara II (PTPTN II) Tanjung Morawa yang terletak di Desa Lau Barus Baru, Kecamatan Senembah Tanjung Muda (STM) Hilir, Kabupaten Deli Serdang. Kebun Limau Mungkur memiliki luas lahan seluas 1.381,50 Ha, yang terdiri dari 3 afdeling tanaman kelapa sawit. Dalam melakukan aktivitasnya, perusahaan perkebunan ini memerlukan tenaga kerja (karyawan). Salah satu karyawan dalam hal ini adalah tenaga kerja pemanen kelapa sawit. Tenaga kerja pemanen kelapa sawit memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu dan kualitas Tandan Buah Segar (TBS) kelapa sawit. Oleh karena itu, tenaga kerja pemanen harus memiliki kemampuan dan keterampilan khusus dalam memanen kelapa sawit.

Berdasarkan survei pendahuluan di PTPN II Kebun Limau Mungkur, Kabupaten Deli Serdang ditemukan gejala atau fenomena masih terdapat tenaga kerja pemanen yang terlambat masuk jam kerja, pulang kerja lebih awal dari jam pulang kerja seharusnya, dan tidak mendapat basis borong yang seharusnya dicapai sesuai peraturan perusahaan. Hal tersebut sebagai salah satu bukti rendahnya kepuasan kerja tenaga kerja pemanen di PTPN II Kebun Limau Mungkur, Kabupaten Deli Serdang. Ketidakpuasan tenaga kerja pemanen dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang diperoleh dari perusahaan. Ketidakpuasan para tenaga kerja pemanen dapat menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Oleh karena itu gaji sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga kerja pemanen. Gaji yang diperoleh tenaga kerja pemanen harus sesuai

dengan kinerja yang dilakukannya, sehingga tenaga kerja pemanen akan merasa puas atas pekerjaannya. Namun di PTPN II Kebun Limau Mungkur kepuasan kerja yang dirasakan tenaga kerja pemanen relatif rendah, hal ini terlihat dari produktivitas tenaga kerja pemanen tidak mencapai target. Hal ini sejalan dengan penelitian Patria (2019) menyimpulkan bahwa produktivitas karyawan pemanen kelapa sawit PT Perkebunan Nusantara II Kebun Limau Mungkur masih tergolong rendah dibandingkan dengan standar perusahaan. Berdasarkan fenomena di atas peneliti tertarik membahasnya dalam sebuah penelitian, yaitu; “Pengaruh Upah dan Premi terhadap Kepuasan Kerja Pemanen Kelapa Sawit PTPN II Kebun Limau Mungkur Kabupaten Deli Serdang”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang, adapun hal-hal yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepuasan kerja tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PTPN II Kebun Limau Mungkur, Kabupaten Deli Serdang ?
2. Bagaimana pengaruh upah terhadap kepuasan kerja tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PTPN II Kebun Limau Mungkur, Kabupaten Deli Serdang ?
3. Bagaimana pengaruh premi terhadap kepuasan kerja tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PTPN II Kebun Limau Mungkur, Kabupaten Deli Serdang ?
4. Bagaimana pengaruh upah dan premi terhadap kepuasan kerja tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PTPN II Kebun Limau Mungkur, Kabupaten Deli Serdang?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka dapat dirumuskan tujuan penelitian adalah untuk:

1. Mengidentifikasi kepuasan kerja tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PTPN II Kebun Limau Mungkur, Kabupaten Deli Serdang.
2. Menganalisis pengaruh upah terhadap kepuasan kerja tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PTPN II Kebun Limau Mungkur, Kabupaten Deli Serdang.
3. Menganalisis pengaruh premi terhadap kepuasan kerja tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PTPN II Kebun Limau Mungkur, Kabupaten Deli Serdang.
4. Menganalisis pengaruh upah dan premi terhadap kepuasan kerja tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PTPN II Kebun Limau Mungkur, Kabupaten Deli Serdang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebagai bahan masukan dan referensi bagi di PTPN II Kebun Limau Mungkur, Kabupaten Deli Serdang dalam mengambil kebijakan tentang kepuasan kerja tenaga kerja pemanen kelapa sawit.
2. Sebagai bahan masukan bagi pemerintah dan instansi terkait lainnya dalam meningkatkan kepuasan kerja tenaga kerja, terkhusus pada tenaga kerja pemanen kelapa sawit, sehingga diharapkan bisa mendapatkan tandan buah segar kelapa sawit dengan dukungan produktivitas tenaga kerja pemanen yang optimal sesuai yang diharapkan.
3. Sebagai bahan informasi dan referensi yang dapat menambah bahan kajian teori untuk peneliti selanjutnya.