

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PERKEBUNAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V KEBUN AIR MOLEK I KAB. INDRAGIRI HULU

Sandriani dan Moris Adidi Yogia

Mahasiswi dan Dosen Program Studi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau
Email : moris.adidiy@gmail.com

Abstract

Human resources are the factors that determine the progress of an organization. You could say human resources are the most important elements in addition to other elements, such as capital, materials, and machinery. This is because the human as an individual act, cooperate and directing a variety of resources and sources of funding that are useful to achieve organizational goals. Job satisfaction is an important element in the organization, according to Robbins job satisfaction is one's general attitude towards work which shows the difference between the number of awards received by workers and the amount that they believe they have received seharusnya. The formulation of this problem is the factors that influence employee satisfaction on the part of plantation PT. PTPN V Gardens Air Molek I Kab. Indragiri Hulu. The purpose of this study to determine the factors that influence employee satisfaction on the part of plantation PT PTPN V Gardens Air Molek I Kab. Indragiri Hulu and to how the company's policy to improve employee job satisfaction on the part of plantation PT PTPN V Gardens Air Molek I Kab. Indragiri Hulu. This type of research is quantitative penilitian type, the research emphasizes on the analysis of numerical data (numbers) are processed with statistical methods, so as to obtain the significance of the relationship between variables. Methods of data collection is done by means of a list of questions (questionnaire), interviews, observation, and documentation. And using a second sampling technique is a technique for the census and simple random sampling led to 30 employees of the plantation. The results of the four indicators are quite satisfactory.

Keywords: Job Stasfaction, human resources, The Challenging Work, Rewards Its Worth, Working Conditions, and Partners in Support

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan kemajuan sebuah organisasi. Bisa dikatakan sumber daya manusia merupakan unsur terpenting di samping unsur lain, seperti modal, material, dan mesin. Hal ini disebabkan karena manusia sebagai individu bertindak, bekerja sama dan mengarahkan berbagai sumber daya dan sumber dana yang berguna untuk mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja merupakan elemen yang cukup penting dalam organisasi, menurut Robbins kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Rumusan masalah ini apakah faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian perkebunan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kab. Indragiri Hulu. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian perkebunan pada PT Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kab. Indragiri Hulu dan untuk mengetahui bagaimana kebijakan perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan bagian perkebunan pada PT Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kab. Indragiri Hulu. Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe penilitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisis pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika, sehingga dapat diperoleh signifikasi hubungan antara variabel. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara daftar pertanyaan (kuisisioner), wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dan menggunakan 2 teknik penarikan sampel yaitu teknik sensus untuk pimpinan dan simple random sampling untuk 30 karyawan perkebunan. Hasil penelitian dari 4 indikator tersebut adalah cukup memuaskan.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Sumber Daya Manusia, Pekerjaan Yang Menantang, Imbalan Yang Pantas, Kondisi Kerja, Dan Rekan Kerja

PENDAHULUAN

Latar belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan kemajuan sebuah organisasi. Bisa dikatakan sumber daya manusia merupakan unsur terpenting di samping unsur lain, seperti modal, material, dan mesin. Hal ini disebabkan karena manusia sebagai individu bertindak, bekerja sama dan mengarahkan berbagai sumber daya dan sumber dana yang berguna untuk mencapai tujuan organisasi. Walaupun dana dan daya memungkinkan organisasi berbuat sesuatu, akan tetapi sumber daya manusialah yang menyebabkan terjadinya sesuatu itu

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2006:202), yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat penting peranannya dalam rangka menciptakan unjuk kerja yang baik. Karyawan yang memiliki kepuasan tinggi dalam pekerjaannya memiliki unjuk kerja yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya daripada mereka yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Timbulnya kepuasan dan ketidakpuasan kerja pada karyawan disebabkan oleh banyak faktor dan salah satu faktor tersebut adalah lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja ini terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik terdiri dari kebersihan lingkungan kerja, kenyamanan pekerja, begitu juga keselamatan kerja, peralatan kerja dan sebagainya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan

sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan, bawahan dengan bawahan monoton akan menimbulkan akan menimbulkan kebosanan dalam bekerja.

PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek dikelola 2 (dua) manajemen yakni Kebun Air Molek I mengelola komoditi karet dan kelapa sawit, sedangkan Kebun Air Molek II mengelola komoditi kelapa sawit, dimana perusahaan ini di mulai dari proses pembibitan, penanaman dan perawatan hingga proses panen dan sampai pengolahannya dilakukan secara keseluruhan oleh PT. Perkebunan Nusantara V kebun Air Molek I dan dalam pengolahan serta proses produksi dilakukan dengan mesin berteknologi canggih. Dalam proses produksinya perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas dan memiliki prestasi kerja yang baik. Untuk itulah perusahaan selalu melakukan pemantauan terhadap kinerja agar produktivitas perusahaan dapat dipertahankan.

Namun pada akhir-akhir ini timbul suatu gejala yang tidak diinginkan perusahaan dimana pada umumnya para karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaan tidak menunjukkan adanya kinerja sebagaimana yang diharapkan perusahaan. Disamping itu sering terlihat bahwa semangat dan pengetahuan karyawan bersifat statis dengan artian tidak terjadi peningkatan. Kemudian dalam melaksanakan pekerjaan tidak terlihat adanya karyawan yang memiliki prestasi. Gejala kepuasan kerja antara lain dapat dilihat dari tingkat absensi dan perputaran (*turnover*) sebagai gambaran tentang kepuasan kerja karyawan yang ditinjau dari tingkat jumlah karyawan dan perkembangan jumlah perputaran (*turnover*) pada perusahaan tersebut untuk periode tahun 2012-2014 adalah seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 1: Perputaran Jumlah Karyawan Perkebunan Masuk (*Hire*) Dan Keluar (*Turnover*)

Keterangan	Tahun		
	2012	2013	2014
Jumlah Karyawan	588	576	562
Masuk (<i>Hire</i>)	13	15	14
Keluar (<i>Turnover</i>)	21	29	33

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kab. Indragiri Hulu.

Dari tabel diatas menunjukkan jumlah karyawan yang terus berubah disetiap tahunnya dan jumlah karyawan yang keluar (*Turnover*) terus bertambah setiap tahunnya sejak 2012 hingga 2014. *Turnover* karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I yang relatif tinggi pada setiap tahunnya, hal ini menunjukkan adanya kecendrungan dan pengaruh dari tingkat kepuasan kerja karyawan belum maksimal. Bila ini tidak segera ditanggulangi akan berpengaruh terhadap kelangsungan operasional

perusahaan dan akhirnya menurunkan produktivitas perusahaan. Jika kepuasan kerja rendah tentunya upaya perusahaan untuk mencapai berbagai target yang telah ditetapkan akan sulit tercapai.

Selanjutnya sebagai gambaran tentang tingkat kepuasan kerja yang dicapai karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I yang ditinjau dari masa kerja karyawan pada perusahaan tersebut selama 3 tahun terakhir ini, seperti yang ada pada tabel berikut ini:

Tabel 2 : Jumlah Dan Masa Kerja Karyawan Perkebunan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kab. Indragiri Hulu.

Tahun	Jumlah Karyawan	Masa Kerja Karyawan					
		1 - 5 Tahun	6 - 11 Tahun	12 - 17 Tahun	18 - 23 Tahun	24 - 29 Tahun	30 - 35 Tahun
2012	588	243	89	133	78	23	22
2013	576	254	123	118	29	20	23
2014	562	255	126	116	18	24	23

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kab. Indragiri Hulu.

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata karyawan dengan masa kerja rentang 1-5 cenderung meningkat begitu juga pada rentang masa kerja 6-11 tahun dibanding dengan karyawan dengan masa kerja direntang 24-29 dan 30-35, kecilnya masa kerja karyawan dapat menjadi indikasi bahwa karyawan merasa stress dengan kondisi kerja serta rendahnya kepuasan kerja yang terjadi dilingkungan pekerjaannya, karyawan yang kepuasan rendah akan berakibat pada penurunan kinerja serta produktivitas karyawan dalam perusahaan secara keseluruhan karena karyawan adalah motor penggerak dari perusahaan.

begitu juga dengan perawatan seperti pemupukan tanaman karet, namun realisasinya diadakan hanya satu tahun sekali dan bahkan tidak terealisasi, sehingga menghambat pekerjaan karyawan khususnya karyawan perkebunan, dan masih terbatasnya fasilitas yang disediakan oleh pihak perusahaan untuk peralatan dalam menunjang keselamatan kerja karyawan seperti masker dan kaca mata sebagai pelindung bagi karyawan penyadap karet, sehingga sudah ada terjadi karyawan yang mengalami cedera terutama pada bagian mata. (hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti)

Dengan kondisi yang ada dilapangan dan hasil survey yang dilakukan oleh penulis maka penulis menemukan beberapa gejala atau fenomena antara lain :

Perumusan Masalah

1. Terus bertambahnya karyawan yang keluar (*turnover*) setiap tahunnya
2. Masa kerja karyawan yang rata-rata dibawah rentang 10 tahun
3. Masih belum mendukungnya kondisi lingkungan kerja sebagai penunjang bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan seperti kebersihan areal perkebunan dimana seharusnya kebersihan areal ataupun perawatan diadakan per 6 bulan seperti penyemprotan hama dan ilalang

Dari latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut : Apakah faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian perkebunan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kab. Indragiri Hulu ?

Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian perkebunan pada PT. Perkebunan

Nusantara V Kebun Air Molek I Kab. Indragiri Hulu

- b. Untuk mengetahui kebijakan perusahaan dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan bagian perkebunan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kab. Indragiri Hulu

STUDI KEPUSTAKAAN

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan dengan sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja. Istilah "kepuasan" merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap lekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja. Kepuasan kerja ternyata merupakan topik yang sangat populer dikalangan ahli psikologi industri dan manajemen.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Robbins, (2008:148)

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 dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menciptakan kepuasan kerja karyawan tidaklah mudah, karena tiap karyawan mempunyai kondisi, harapan dan keinginan yang berbeda-beda. Namun bagi

karyawan dan perusahaan, kepuasan kerja merupakan kondisi ideal yang harus dicapai. Hal ini karena sikap dan perasaan karyawan terhadap segala aspek lingkungan kerjanya akan mempengaruhi sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Untuk itu harus diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, agar kondisi kepuasan kerja terus dapat diupayakan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. ada empat faktor yang menentukan atau mendorong kepuasan kerja, yaitu pekerjaan yang menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung. Robbins (2008:36)

a. Pekerjaan yang Menantang

Pengertian Pekerjaan yang menantang Menurut Robbins (2008:36), Pekerjaan yang menantang adalah pekerjaan pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan dan menawarkan satu varietas tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baiknya melakukan pekerjaan itu, yang secara mental menantang. Lebih lanjut dikatakan, bahwa para karyawan akan lebih memilih pekerjaan-pekerjaan yang kompleks dan menantang, yakni jenis-jenis pekerjaan yang dapat meningkatkan kepuasan dan menyebabkan angka ketidakhadiran menjadi lebih rendah.

Indikator-Indikator Pekerjaan yang Menantang Pekerjaan yang secara mental menantang adalah tingkat menantang pekerjaan secara mental yang dipersepsi oleh seorang pegawai tentang jabatannya atau pekerjaannya pada organisasi (Robbins, 2008:108). Indikator pekerjaan yang secara mental menantang adalah

1. Pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki
2. Pekerjaan yang menawarkan beragam tugas / satu varietas tugas
3. Pekerjaan yang memiliki sistem penilaian prestasi kerja
4. Kesempatan memberikan kebebasan kerja dan jadwal kerja sesuai standar
5. Pekerjaan yang memberi kesempatan untuk mencapai prestasi kerja yang dicita-citakan.

b. Ganjaran yang Pantas (Imbalan)

Imbalan yang pantas, dan atau imbalan yang layak adalah merupakan keinginan karyawan akan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka pandangan sebagai adil, tidak kembar arti, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Tentu saja tidak semua orang mengejar uang, banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja di lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam- jam kerja.

Indikator-Indikator Ganjaran yang Pantas Imbalan yang pantas adalah tingkat persepsi pantas (adil) imbalan yang diterima oleh pegawai berbentuk gaji, insentif finansial, tunjangan, dan promosi, dan terjauh dari praktek politik dalam promosi (Robbins, 2008:108). Indikator imbalan yang pantas adalah :

1. gaji yang dapat memenuhi kebutuhan hidup pribadi dan keluarga
2. gaji yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan
3. gaji yang didasarkan pada ilmu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pribadi.
4. imbalan yang diterima jika realisasi prestasi kerja melampaui standar prestasi kerja /sistem insentif finansial
5. gaji yang diterima dibandingkan dengan gaji pegawai organisasi lain pada jabatan atau pekerjaan yang sama.

c. Kondisi Kerja yang Mendukung

Kondisi kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Pencapaian Visi dan Misi perusahaan tidak dapat dilaksanakan secara efektif bilamana tidak didukung dengan kondisi kerja yang menyenangkan. Bekerja dalam ruangan atau tempat kerja yang tidak menyenangkan akan menurunkan semangat untuk bekerja. Oleh karena itu perusahaan

harus membuat kondisi kerja yang nyaman dan menyenangkan sehingga kebutuhan-kebutuhan fisik terpenuhi dan menimbulkan kepuasan kerja.

Indikator kondisi kerja yang mendukung adalah :

1. Kebersihan, kenyamanan, kemodernan dan kelengkapan fasilitas kerja dan peralatan kerja
2. Kelengkapan peralatan keselamatan kerja termasuk tanda-tanda bahaya di lingkungan kerja, Kelengkapan fasilitas kesehatan.

d. Rekan Kerja yang Mendukung

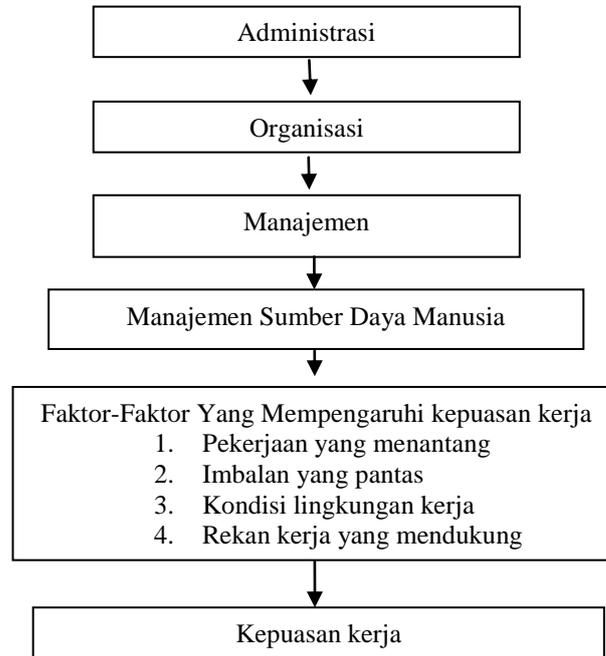
Ada tenaga kerja yang dalam menjalankan pekerjaannya memperoleh masukan dari tenaga kerja lain. Hubungan antara pekerja adalah hubungan ketergantungan sepihak yang berbentuk fungsional. Kepuasan kerja yang ada timbul karena mereka dalam jumlah tertentu berada dalam satu ruangan kerja sehingga dapat berkomunikasi (Handoko, 2003:86). Dalam kelompok kerja di mana para pekerjanya harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka seperti harga diri, aktualisasi diri dapat dipenuhi dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.

Indikator rekan sekerja yang mendukung adalah

1. Rekan bawahan dan rekan sejawat yang memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan untuk bekerja sama dalam memecahkan persoalan pekerjaan yang sulit
2. Rekan bawahan dan rekan sejawat yang suka mendengarkan dan memahami keluhan dan pendapat tentang memecahkan persoalan pekerjaan
3. Atasan langsung yang memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan untuk bekerja sama dalam memecahkan persoalan pekerjaan yang sulit
4. Atasan langsung yang suka memberi pertolongan dalam memecahkan persoalan pekerjaan.

Kerangka Pikir

Gambar 1: Kerangka Pikir Tentang Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Perkebunan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kab. Indragiri Hulu



Sumber : Dikutip dari berbagai sumber yang relevan

Operasional Variabel

Tabel 3 : Operasional Variabel Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Perkebunan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kab. Indragiri Hulu.

Konsep	Variabel	Indikator	Dimensi (subindikator)	Skala Ukuran
Manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Nawawi, (2008:42)	Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Robbins, (2008:148)	1. Pekerjaan yang menantang.	a. Keahlian bekerja b. Tugas kerja c. Pemahaman kerja d. Kebebasan kerja e. Jadwal kerja f. Penilaian kerja g. Kesempatan prestasi kerja	Ordinal
		2. Imbalan yang pantas	a. Memenuhi kebutuhan hidup pribadi dan keluarga b. Pada tuntutan pekerjaan c. Pada ilmu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pribadi d. Berdasarkan prestasi kerja e. Sistem insentif finansial perusahaan f. Berdasarkan jabatan kerja	Ordinal
		3. Kondisi kerja yang mendukung	a. Kebersihan lingkungan kerja b. Kemodernan tempat kerja c. Kelengkapan fasilitas kerja d. Alat Keselamatan kerja e. Fasilitas kesehatan	Ordinal

		4. Rekan kerja yang mendukung	<ul style="list-style-type: none"> a. Rekan kerja yang memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan b. Kemampuan untuk bekerja sama c. Rekan kerja yang sepaham d. Atasan bijak e. Atasan yang suka memberi pertolongan dalam memecahkan persoalan pekerjaan 	Ordinal
--	--	-------------------------------	--	---------

Sumber : Data olahan 2014

Teknik Pengukuran

Dalam menganalisa kepuasan kerja karyawan bagian perkebunan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kab. Indragiri Hulu peneliti menggunakan teknik pengukuran skala *likert* yang merupakan jenis skala yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian (fenomena sosial spesifik), seperti sikap, pendapat, dan persepsi sosial seseorang atau sekelompok orang (Sugiyono, 2010:107). Maka peneliti membedakan kedalam tiga kategori penilaian yaitu :memuaskan (3), cukup memuaskan (2) dan kurang memuaskan (1).

Variabel ini diukur dengan mengajukan 23 pertanyaan yang jumlah respondennya sebanyak 30orang, berdasarkan nilai skor yang telah ditetapkan didapat bahwa skor tertinggi yaitu 2070dan skor terendah 690dengan interval kelas 460.

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang penulis gunakan adalah metode survey kuantitatif deskriptif, yang menggambarkan keadaan yang sebenarnya tentang apa yang terdapat pada saat penelitian dengan cara mengumpulkan data, mengklasifikasikan serta menganalisisnya sehingga diperoleh hasil sesuai dengan masalah penelitian.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air

Molek I Kab. Indragiri Hulu alasan memilih lokasi ini karena berdasarkan tabel 1 dilihat dari jumlah perputaran karyawan yang masuk (*hire*) dan keluar (*turn*), jumlah karyawan yang keluar (*turn*) terus meningkat, maka perlu adanya penelitian atau menggambarkan kondisi tersebut dan agar peneliti lebih berfokus dan terarah dengan dibatasinya lokasi penelitian

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generelasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2003: 90). Sampel adalah sebagian yang diambil dari populasi dengan mengemukakan cara-cara tertentu. (Sugiyono,2003:91)

Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan Perkebunan Lapangan dengan pertimbangan menurut Roscoe dalam buku *Research Methods For Business* (1982:253) ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah 30s/d500 (dalam sugiono, 2012:103).Untuk lebih jelas rincian dari populasi tersebut serta siapa saja yang dijadikan responden dan informan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 4 berikut :

Tabel 4 :Populasi Dan Sampel

Karyawan perkebunan / populasi	Jumlah Populasi (Orang)	Jumlah Sampel (Orang)	Persentase %
Manager	1	1	100
Asistenafdeling (perkebunan)	1	1	100
Karyawan Perkebunan	562	30	10
Jumlah	564	32	

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kab. Indragiri Hulu

Teknik Penarikan Sampel

Adapun teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk populasi Manager, dan Asisten Afdeling (perkebunan) digunakan teknik *sensus sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dimana seluruh populasi diselidiki tanpa terkecuali. Sedangkan untuk Karyawan Perkebunan Lapangan digunakan teknik *simple random sampling*, yaitu teknik penentuan pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara demikian dilakukan karena jumlah dari populasi lebih dari 100 orang.(Sugiyono, 2003: 93)

Jenis Dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. **Data primer**, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian melalui pengamatan oleh peneliti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian perkebunan pada PT. Perkebunan Nusantara V.
- b. **Data sekunder**, yaitu data yang diperoleh dari PTPN V Kebun Air Molek I Kab. Indragiri Hulu yang sifatnya mendukung penelitian ini, meliputi: Jumlah karyawan, Jumlah karyawan keluar dan masuk, Sejarah singkat PTPN V Kebun Air Molek I Kab Indragiri Hulu, Struktur organisasi dan tugas pokok pada PTPN V Kebun Air Molek I Kab. Indragiri Hulu dan Aktivitas lainnya pada PTPN V Kebun Air Molek I Kab. Indragiri Hulu.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. seperti wawancara langsung kepada pimpinan dan karyawan PTP. Nusantara V Kebun Air Molek I Kab. Indragiri Hulu yang juga dijadikan responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan. Wawancara diadakan dikantor PTPN V Kebun Air Molek I Kab. Indragiri Hulu untuk pimpinan pada tanggal 23 juni 2015, dan kepada asisten afdeling di kantor afdeling pada tanggal 24 juni 2015.
2. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau persyaratan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2003: 162). Pada tanggal 25 -27 juni 2015.
3. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung terhadap objek penelitian dilapangan terhadap faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian perkebunan yang dilakukan oleh PTPN V Kebun Air Molek I Kab. Indragiri Hulu, dilakukakan pada tanggal 15 juni 2015. Seperti kondisi areal perkebunan dan aktivitas karyawan di areal perkebunan.
4. Dokumentasi adalah mengumpulkan data dengan cara mengalir atau mengambil data-data dari catatan, dokumentasi, administrasi yang sesuai dengan masalah yang diteliti. Atau mengambil gambar atau foto tempat penelitian diadakan. Seperti data jumlah karyawan, jumlah karyawan keluar dan masuk serta dan begitu juga dengan pengambilan gambar atau foto seperti kondisi areal perkebunan, aktivitas karyawan di perkebunan.

Teknik Analisis Data

Penulis menggunakan analisa deskriptif dengan pendekatan analisis secara kuantitatif yaitu analisa data yang menghubungkan antara kondisi obyektif yang ditemui dilapangan dengan teori kemudian diambil kesimpulan secara umum. Yang disusun sedemikian rupa sehingga dapat dianalisis berdasarkan teori-teori yang relevan dengan pelaksanaan proses-proses yang dilakukan perusahaan dan seterusnya diambil kesimpulan beserta saran-saran penulis sampaikan untuk kemajuan dan perkembangan masalah yang penulis teliti.

HASIL PENELITIAN

1. Pekerjaan Yang Menantang

Pekerjaan yang menantang adalah pekerjaan-pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan dan menawarkan satu varietas tugas, kebebasan dan umpan balik tentang seberapa baiknya melakukan pekerjaan itu, yang secara mental menantang yaitu keahlian karyawan dalam bekerja, tugas kerja karyawan, pemahaman kerja karyawan kebebasan kerja, jadwal kerja, penilaian kerja, kesempatan beperestasi.

Dilihat dari item penilaian terhadap keahlian bekerja dari 30 responden, yang mengatakan bahwa bekerja sesuai keahlian yang dimiliki Memuaskan sebanyak 20 orang. mereka beralasan bahwa pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan dan keahlian mereka masing-masing. Sedangkan mengatakan keahlian bekerja Cukup Memuaskan adalah 8 orang mereka beralasan sudah sesuai namun terkadang ada penambahan kerja yang tidak diduga-duga diluar pekerjaan mereka. Kemudian yang mengatakan keahlian bekerja kurang memuaskan sebanyak 2 orang mereka beralasan karena pekerjaannya terlalu berat dan dua kali kerja.

Untuk item penilaian tentang tugas kerja karyawan dari 30 responden sebanyak 13 orang mengatakan memuaskan mereka beralasan tugas kerja yang ditetapkan perusahaan sudah sesuai kemampuan mereka. Selanjutnya yang mengatakan tugas kerja cukup memuaskan sebanyak 15 orang

mereka beralasan karena terkadang ada tugas yang diluar dari dinas pagi. Dan yang mengatakan tugas kerja kurang memuaskan sebanyak 2 orang mereka beralasan tugas kerja terlalu banyak dan harus diselesaikan hari itu juga.

Untuk item penilaian pemahaman kerja dari 30 responden sebanyak 18 orang mengatakan memuaskan mereka beralasan tugas kerja mudah dipahami dan masing-masing mandor cepat memberi arahan bagi karyawan baru. Sedangkan sebanyak 10 orang mengatakan pemahaman tugas kerja cukup memuaskan karena perlu waktu untuk lebih paham dengan tugas kerja tersebut. Dan yang mengatakan pemahaman kerja kurang memuaskan sebanyak 2 orang mereka beralasan pekerjaan susah dipahami terlalu repot.

Untuk item penilaian kebebasan kerja dari 30 responden mengatakan memuaskan sebanyak 15 orang mereka beralasan pihak pimpinan perusahaan telah memberikan kebebasan kerja kepada karyawan sudah baik, karena karyawan bebas mengekspresikan perasaan, dan mengungkapkan tanggapan mereka berdasarkan pengalaman yang mereka punya. Sedangkan yang mengatakan kebebasan kerja cukup memuaskan adalah 15 orang mereka beralasan memang memberikan kebebasan bagi karyawan dan tidak membuat karyawan harus tersenyum apapun perasaan karyawan saat itu, namun kadang pendapat karyawan bawah ini apalagi karyawan penyadap kurang direspon oleh atasannya sedikit menyepelekan pengalaman karyawan. Dan yang mengatakan kurang memuaskan tidak ada.

Untuk item penilaian tentang jadwal kerja dari 30 responden, yang mengatakan Memuaskan sebanyak 20 orang mereka beralasan bahwa jadwal yang ditetapkan perusahaan yaitu pagi jam 7 sudah paling lama itu dan waktu yang pas karena tubuh masih segar dan masih fit untuk melakukan aktivitas. Kemudian yang mengatakan jadwal kerja cukup memuaskan sebanyak 9 orang mereka beralasan jarak rumah terlalu jauh dari tempat kerja. Dan yang mengatakan jadwal kerja kurang memuaskan 1 orang dia beralasan terlalu pagi waktu jadwal kerja tersebut.

Untuk item penilaian kerja karyawan dari 30 responden mengatakan memuaskan 11 orang mereka beralasan sudah puas dengan penilaian kerja karyawan yang dilakukan pihak perusahaan karena nantinya akan ada tindak lanjut kenaikan golongan. Selanjutnya yang mengatakan penilaian kerja karyawan cukup memuaskan adalah 17 orang mereka beralasan pihak perusahaan selalu menilai cara kerja karyawan namun waktunya kadang terlalu lama janjinya 1 tahun tetapi bahkan lebih untuk hasilnya. Dan yang mengatakan penilaian kerja kurang memuaskan adalah 2 orang mereka beralasan terlalu banyak yang dinilai dan terkadang tidak objektif penilaiannya.

Untuk item penilaian kesempatan berprestasi dari 30 responden mengatakan memuaskan sebanyak 13 orang mereka beralasan telah diberi kesempatan oleh pihak perusahaan atas kemampuan yang dimilikinya dan merasa dihargai. Kemudian mengatakan kesempatan untuk berprestasi cukup memuaskan sebanyak 15 orang mereka beralasan sudah diberi kesempatan walau kadang orang-orangnya itu-itu saja. Dan yang mengatakan kesempatan berprestasi kurang memuaskan adalah 2 orang mereka beralasan mbutuh waktu untuk menunggunya.

Dari data dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa indikator penilaian pekerjaan yang menantang dikategorikan cukup memuaskan yakni berada pada rentang skor 410-549, dengan total skor yang diperoleh sebesar 519 dari keseluruhan tanggapan atau jawaban responden yang berjumlah 30 orang.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 23 juni 2015 dengan Manajer dan Asisten Afdeling mengenai indikator pekerjaan yang menantang dalam bekerja adalah mereka mengatakan "bahwa karyawan telah mampu melakukan pekerjaan yang telah diberikan, kemudian karyawan bekerja sesuai dengan keahliannya masing-masing, begitu juga dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan itu semua sudah sesuai standart aturan yang berlaku yaitu pagi hari mulai masuk kerja yakni jam 07.00 waktu maksimal bagi karyawan pekebunan

khususnya, selanjutnya penilaian kerja bagi karyawan serta kesempatan berprestasi sudah diterapkan sesuai prosedur yang ada, penilaian kerja karyawan dilakukan secara objektif tanpa pandang bulu, adapun hambatan yang terjadi hanya pada karyawan yang bekerja sebagai penyadap dan petugas pemeliharaan, hambatan tersebut karena hujan lebat jadi karyawan terkadang lambat masuk jam kerja".

2. Imbalan Yang Pantas

Imbalan yang pantas atau imbalan yang layak adalah merupakan keinginan karyawan akan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka pandang sebagai adil, tidak kembar arti dan segaris dengan pengaharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

Tentu saja tidak mengejar uang, banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dilokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keluluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Tetapi kunci yang menentukan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan, lebih penting adalah pandangan keadilan namun penetapan nilai upah sangat penting untuk kepuasan karyawan.

Dilihat dari item penilaian imbalan untuk memenuhi kebutuhan hidup pribadi dan keluarga dari 30 responden sebanyak 18 orang mengatakan memuaskan mereka beralasan bahwa imbalan/gaji yang diberikan sudah dapat memenuhi kebutuhan hidup pribadi dan juga keluarga, dan yang mengatakan 10 orang cukup memuaskan mereka beralasan sudah dapat memenuhi namun ada tunjangan-tunjangan untuk masing-masing keluarga perlu diperhatikan lagi. Dan yang menyatakan kurang memuaskan 2 orang mereka beralasan karena masih kekurangan untuk memenuhi hidup pribadi apalagi keluarga.

Untuk item penilaian imbalan berdasarkan tuntutan pekerjaan dari 30 responden yang mengatakan memuaskan

sebanyak 13 orang mereka beralasan bahwa perusahaan telah memperhatikan imbalan/gaji berdasarkan tuntutan pekerjaan karyawan. Sedangkan yang mengatakan imbalan berdasarkan tuntutan pekerjaan cukup memuaskan sebanyak 17 orang mereka beralasan sudah sesuai memang namun terkadang ada tuntutan kerja tambahan sehingga sering terlambat dalam proses pembyarannya. Dan yang mengatkan imblan berdasarkan tuntutan pekerjaan kurang memuaskan tidak ada.

Untuk item penilaian imbalan berdasarkan ilmu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pribadi karyawan dari 30 responden yang mengatakan memuaskan sebanyak 10 orang mereka beralasan sudah sesuai dengan kerampilan yang dipunya. Sedangkan yang mengatakan imbalan berdasarkan ilmu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pribadi cukup memuaskan sebanyak 18 orang mereka beralasan memang sudah sesuai imbalan atau yang lebih dikenal insentif, namun terkadang mandor-mandor dari setiap karyawan kurang peka dengan keterampilan yang dipunya anggotanya. Kemudian yang mengatakan imbalan berdasarkan ilmu pengetahuan, keterampilan kurang memuaskan sebanyak 2 orang mereka beralasan masih kurang sesuai imbalan atau insentif yang diterima.

Untuk item penilaian imbalan berdasarkan prestasi kerja karyawan dari 30 responden yang mengatakan memuaskan sebanyak 15 orang mereka beralasan sudah sesuai dengan harapan karyawan. Sedangkan yang mengatakan imbalan berdasarkan prestasi kerja cukup memuaskan sebanyak 11 orang mereka beralasan gaji serta imbalan berdasarkan prestasi kerja cukup memuaskan karena gaji juga berdasarkan golongan karyawan. Dan yang mengatakan imbalan berdasarkan prestasi kerja kurang memuaskan sebanyak 4 orang mereka beralasan perusahaan tidak memperhatikan bagaimana prestasi karyawan semua samarata.

Untuk item penilaian imbalan berdasarkan sistem financial perusahaan dari 30 responden yang mengatakan memuaskan sebanyak 12 orang mereka beralasan gaji serta insentif dan tunjangan-tunjangan lainnya sudah sesuai. Sedangkan yang

mengatakan imbalan berdasarkan sistem financial perusahaan cukup memuaskan sebanyak 16 orang mereka beralasan memang ada sitem ketetapan dari perusahaan itu namum kenapa setiap bulannya harus ada penurunan premi/insentif tersebut. Kemudian yang mengatakan imbalan berdasarkan financial perusahaan kurang memuaskan sebanyak 2 orang mereka beralasan kurangnya penjelasan dari penurunan premi/insentif yang telah ditetapkan perusahaan.

Untuk item penilaian imbalan berdasarkan jabatan karyawan dari 30 responden yang mengatakan memuaskan sebanyak 23 orang mereka beralasan sudah mendapat gaji pokok sesuai dengan jabatan/golongan masing-masing, dan mendapat tunjangan yang banyak, premi setiap bulannya. Sedangkan yang mengatakan imbalan berdasarkan jabatan karyawan cukup memuaskan sebanyak 7 orang mereka beralasan sudah cukup sesuai karena untuk semua karyawan berdasarkan jabatannya juga dan terkadang masih sama besarnya gaji pokok dengan karyawan yang berbeda golongannya sesma karyawan penyadap. Dan yang mengatakan imbalan berdasarkan jabatan karyawan kurang memuaskan tidak ada.

Dari penjelasan data dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa indikator imbalan yang pantas untuk karyawan dikategorikan Memuaskan yakni berada pada rentang skor 420 – 540, dengan total skor 441 dari keseluruhan tanggapan atau jawaban responden karyawan yang berjumlah 30 orang.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 23 juni 2015 dengan pihak Manajer dan Asisten Afdeling mengenai indikator imbalan yang pantas untuk karyawan mereka mengatakan “bahwa semua karyawan memiliki gaji pokok dan diluar gaji pokok ada yang namanya insentif/premi dari prestasi karyawan diluar gaji pokok mereka dan beliau rasa sudah dapat memenuhi kebutuhan hidup pribadi dan keluarganya, kemudian imbalan berdasarkan tuntutan pekerjaan mereka mengatakan kami sudah memberikan imbalan berdasarkan hasil kerja karyawan dan itu semua sebagai umpan balik bagi

mereka yang telah bekerja sesuai prosedurnya, sitem financial perusahaan ada dan semua sudah sesuai dengan aturan tersebut, kemudian begitu juga dengan imbalan berdasarkan jabatan karyawan mereka mengatakan bahwa semua karyawan memiliki gaji pokok yang berbeda hal tersebut tergantung pada jabatan dan golongan yang dipegangnya dan besarnya gaji pokok telah ditetapkan oleh perusahaan, tunjangan yang diberikan semua karyawan sama terkecuali bagi para atasan seperti asiten, askep, manajer, dan general manajer, dan karyawan dengan golongan diatas 3A mendapatkan mobil dinas, sedangkan untuk karyawan lainnya hanya diberikan tunjangan hari tua, asuransi kesehatan, THR, beras, rumah dan tunjangan anak sekolah. Bonus diberikan kepada semua karyawan PTPN V dan besarnya ditetapkan oleh pimpinan PTPN V di kantor pusat”.

3. Kondisi Kerja Yang Mendukung

Kondisi kerja dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Pencapaian visi dan misi perusahaan tidak dapat dilaksanakan secara efektif bilamana tidak didukung dengan kondisi kerja yang menyenangkan. Bekerja dalam ruangan atau tempat kerja yang tidak menyenangkan akan menurunkan semangat untuk bekerja. Oleh karena itu perusahaan harus membuat kondisi kerja yang nyaman dan menyenangkan sehingga kebutuhan-kebutuhan fisik terpenuhi dan menimbulkan kepuasan kerja. Kondisi kerja adalah keadaan lingkungan atau tempat seseorang karyawan dalam bekerja yang dapat mempengaruhi dalam semangat kerja, yang meliputi kondisi fisik dan kondisi nonfisik.

Untuk item penilaian kebersihan lingkungan/areal perkebunan dari 30 responden yang mengatakan memuaskan tidak ada. Selanjutnya yang mengatakan kebersihan lingkungan kerja cukup memuaskan sebanyak 10 orang mereka beralasan kondisi lingkungan saat ini memang belum bisa dikatakan bersih masih cukup semak dengan tanaman liar bukan pohon karet lagi yang utama. Kemudian yang mengatakan kebersihan lingkungan kerja/areal perkebunan kurang memuaskan

sebanyak 20 orang mereka beralasan karena kondisi areal kebun semak, rumput yang tinggi-tinggi begitu juga dengan tanaman liar bahkan kurang terlihat tanaman utamanya.

Untuk item penilaian kemoderenan tempat kerja dari 30 responden yang mengatakan memuaskan tidak ada. Sedangkan yang mengatakan kemoderenan tempat kerja/areal kerja cukup memuaskan sebanyak 18 orang mereka beralasan karena tempat kerja/areal kerja sudah memenuhi standart namun areal jurangnya masih terlalu terjal perlu ada pemerataan. Dan yang mengatakan kemoderenan tempat kerja/areal kerja kurang memuaskan sebanyak 12 orang mereka beralasan areal jurang-jurangnya masih terlalu terjal kurang moderen untuk saat ini.

Untuk item penilaian kelengkapan fasilitas kerja dari 30 responden yang mengatakan memuaskan tidak ada. Sedangkan yang mengatakan kelengkapan fasilitas kerja cukup memuaskan sebanyak 14 orang mereka mengatakan sudah lengkap namun masih kurang untuk jumlah karyawan saat ini. Kemudian yang mengatakan kelengkapan fasilitas kerja kurang memuaskan sebanyak 16 orang mereka beralasan kurang lengkap dan begitu juga dengan pimpinan dari perunit kebun yang terkadang kurang cepat tanggap dalam menangani kelengkapan fasilitas kerja karyawannya.

Untuk item penilaian alat keselamatan kerja yang diberikan perusahaan dari 30 responden yang mengatakan memuaskan tidak ada. Sedangkan yang mengatakan keselamatan kerja yang diberlakukan perusahaan cukup memuaskan sebanyak 17 orang mereka beralasan tidak adanya sanksi bagi karyawan yang tidak menggunakan perlengkapan/pelindung pada penyadap karet, dan pada waktu pengobatan melakukan pengobatan pohon karet. Dan yang mengatakan alat keselamatan kerja yang diberikan perusahaan kurang memuaskan sebanyak 13 orang mereka beralasan karena alat pelindung yang disediakan kurang lengkap untuk karyawan penyadap pada saat melakukan pengobatan pohon karet, seperti kaca mata, masker itu

semua kurang lengkap disediakan karyawan karena pada saat melakukan pengobatan harus menggunakan alat-alat tersebut sebab sangat berbahaya untuk keselamatan karyawan.

Untuk item penilaian fasilitas kesehatan kerja dari 30 responden yang mengatakan memuaskan 1 orang alasannya semua sudah tersedia. Selanjutnya yang mengatakan fasilitas kesehatan cukup memuaskan sebanyak 23 orang mereka beralasan sudah tersedia memang dari perusahaan namun jaraknya agak jauh dari rumah karyawan. Kemudian yang mengatakan fasilitas kesehatan kerja kurang memuaskan sebanyak 6 orang mereka beralasan untuk saat ini fasilitas kesehatan rumah sakit untuk karyawan urusannya membeli-belit dan pelayanan juga kurang memuaskan untuk karyawan sudah banyak perubahan yang tidak sesuai dengan harapan karyawan.

Dari penjelasan data dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kondisi kerja yang mendukung dikategorikan kurang memuaskan yakni berada pada rentang skor 150 – 249, dengan total skor 235 dari keseluruhan tanggapan atau jawaban responden karyawan yang berjumlah 30 orang.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 23 juni 2015 dengan Manajer dan Asisten Afdeling mengenai indikator kondisi kerja yang mendukung, mereka menyatakan bahwa kondisi areal perkebunan saat ini cukup bersih, sementara Asisten Afdeling juga menyatakan memang kondisi areal perkebunan saat ini sudah waktunya penyemprotan hanya saja terkendala oleh waktu dan tenaga kerjanya tetapi semua akan dilakukan pembabatan dan penyemprotan yang dilakukan secara bertahap, kemoderenan areal sudah cukup sesuai standart untuk areal perkebunan, kemudian mengenai kelengkapan fasilitas kerja beliau menyatakan cukup lengkap meskipun tidak sebanyak yang diharapkan seperti pisau deres yang dulunya disediakan namun sekarang sudah mulai berkurang ketersediaannya, alat kap(alat semprot hama) pelindung bagi karyawan penyadap seperti kaca mata plastik dan masker pada saat karyawan meleakukan pengobatan

pohon karet, begitu dengan keselamatan kerja untuk karyawan sudah sesuai karena selalau ada arahan dari masing-masing mandor untuk selalu mengingatkan anggotanya harus memakai alat pelindung pada saat melakukan pengobatan pohon karet, walaupun pun terkadang masih ada juga yang mengalami cedera pada saat pengobatan pohon karet itu, fasilitas kesehatan untuk para karyawan seperti rumah sakit sudah tersedia, namun sekarang sudah berubah menjadi BPJS terjadilah perubahan dan perubahan yang menurun artinya kalau dulu karyawan sakit langsung dibawa kerumah sakit tetapi sekarang harus sesuai prosedur BPJS harus kepuskesmas dulu antri dipuskesmas baru dikirim kerumah sakit pekanbaru kalau dipuskesmas daerah tidak sanggup lagi. Memang panjang prosesnya, jadi karyawan merasa ini pelayanannya menurun tetapi itu sudah aturan pemerintah yang harus dilaksanakan karena seluruh perusahaan yang ada diindonesia ini pakai BPJS semua.

Berdasarkan hasil observasi, masih banyak karyawan yang tanpa menggunakan alat pelindung pada saat melakukan pengobatan pohon karet, begitu juga pada saat penyadapan pohon karet serta kurang layaknya areal perkebunan karet karena pohon karet sudah tinggi dan kulit yang sudah tidak layak lagi disadap, aliran untuk getahnya bentuknya sudah megelilingi pohonnya.

4. Rekan Kerja Yang Mendukung

Orang-orang yang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja yang mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Tetapi perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

Untuk item rekan kerja yang tahu dan terampil dari 30 responden yang mengatakan memuaskan sebanyak 22 orang mereka beralasan rekan kerja yang memiliki keterampilan sudah mendukung apalagi dengan sesama karyawan penyadap. Sedangkan yang mengatakan rekan kerja yang memiliki keterampilan dan

pengetahuan cukup memuaskan sebanyak 7 orang mereka beralasan terkadang yang memiliki keterampilan dan pengalaman yang banyak lebih cuek dengan orang yang masih kurang keterampilan yang dimilikinya. Dan yang mengatakan rekan kerja yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang luas kurang memuaskan adalah 1 orang dia beralasan semua rata-rata cuek.

Untuk item penilaian kemampuan bekerjasama sesama karyawan yang mengatakan memuaskan sebanyak 26 orang mereka beralasan karena teman kerja ada yang mau membantu apabila pekerjaan mereka sudah selesai. Selanjutnya yang mengatakan kemampuan bekerjasama sesama karyawan cukup memuaskan adalah 3 orang mereka beralasan saya bekerja disini untuk dibayar oleh perusahaan. Kemudian yang mengatakan kemampuan bekerjasama karyawan kurang memuaskan adalah 1 orang dia beralasan kurang kekompakannya dalam bekerja.

Untuk item penilaian hubungan rekan kerja yang sepaham atau sependapat dalam menyelesaikan masalah pekerjaan yang mengatakan memuaskan sebanyak 25 orang mereka beralasan rekan kerja selalu menghargai pendapat satu dengan yang lainnya. Sedangkan yang mengatakan hubungan rekan kerja yang sepaham atau sependapat dalam menyelesaikan masalah pekerjaan cukup memuaskan sebanyak 5 orang mereka beralasan terkadang ada karyawan yang ego dan mau menang sendiri dengan pendapatnya. Sedangkan yang mengatakan hubungan rekan kerja yang sepaham dalam menyelesaikan masalah pekerjaan kurang memuaskan tidak ada.

Untuk item penilaian pimpinan karyawan yang bijak yang mengatakan memuaskan sebanyak 16 orang mereka beralasan pimpinan mau berbicara dengan karyawannya empat mata dan menyelesaikan masalah yang dialami karyawannya. Sedangkan yang mengatakan pimpinan yang bijak cukup memuaskan adalah 5 orang mereka beralasan bijak namun kadang agak lambat dalam mengambil keputusan apabila ada masalah dengan karyawan. Dan yang mengatakan

pimpinan yang bijak kurang memuaskan tidak ada.

Untuk item penilaian pimpinan yang perhatian dan memberi pertolongan kepada karyawan yang mengatakan memuaskan sebanyak 9 orang mereka beralasan selalu mengur apabila ada kejanggalan dibidang produksi karyawan, dan menanyakan apakah ada masalah. Selanjutnya yang mengatakan pimpinan yang perhatian cukup memuaskan sebanyak 15 orang mereka beralasan pimpinan terkadang terlalu cuek dan seolah-olah tidak mau tau. Kemudian yang mengatakan pimpinan yang perhatian dan selalu memberi pertolongan kepada karyawan kurang memuaskan adalah 6 orang mereka beralasan teralalu cuek dan memang tidak mau tau dengan permasalahan karyawannya, dan istilahnya karyawan harus dituntut tersenyum terus apapun yang dirasakan karyawannya.

Dari penjelasan data dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa indikator rekan kerja yang mendukung dikategorikan memuaskan yakni berada pada rentang skor 350 – 450, dengan total skor 235 dari keseluruhan tanggapan atau jawaban responden karyawan yang berjumlah 30 orang.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 23 juni 2105 dengan pihak Manajer dan Asisten Afdeling mengenai indikator rekan kerja yang mendukung beliau menyatakan bahwa karyawan yang memiliki keterampilan lebih selalu memberi masukan kepada sesama rekan kerja lainnya, semua karyawan dapat bekerja sama dengan baik, kompak dalam bekerja terutama para penyadap karet, dan komunikasi semua karyawan sangat baik sebab pada dasarnya setiap karyawan telah mengenal satu sama lain, dan tinggal pada satu area atau satu perumahan yang telah disediakan perusahaan, sehingga tidak ada hambatan dalam hubungan sosial antar karyawan baik dalam bekeerja maupun dalam kehidupan sehari-hari, rata-rata karyawan sudah mengenal kehidupan pribadi masing-masing rekan kerjanya hanya saja kadang ada berselisih paham dan itu tidak berkelanjutan, pimpianan selalu cepat tanggap dalam menangani permasalahan yang dialami karyawannya terutama kalau

terjadi permasalahan dilapangan atau afdeling karena semua sudah ada wadahnya, nanti semua masalah diselesaikan diinternal diafdeling apabila tidak dapat diselesaikan dari wadah serikat pekerja melapor kepihak manajemen, para pimpinan terutama asisten diafdeling sudah cukup meperhatikan permasalahan karyawan terutama masalah produksi tak bosan untuk terus menghimbau agar meningkatkan peroduksinya karena kalau

produksinya banyak itu untuk karyawan juga, sebab preminya/insentifnya akan banyak setiap bulannya nanti.

Untuk lebih jelas mengenai Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Perkebunan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kab.Indragiri Hulu dapat dilihat pada tabel 5 dibawah ini:

Tabel 5 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Perkebunan Pada PTPN V Kebun Air Molek I Kab. Indragiri Hulu

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah Responden	Total skor
		M	CM	KM		
1.	Pekerjaan Yang Menantang	110	89	13	30	519
2.	Imbalan Yang Pantas	91	79	10	30	441
3.	Kondisi Kerja Yang Mendukung	1	83	66	30	235
4.	Rekan Kerja Yang Mendukung	98	44	8	30	390
Total Skor		1585				
Rentang Skor		1150-1609				
Kategori		Cukup memuaskan				

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2015

Berdasarkan rekapitulasi total skor tanggapan responden tersebut, diperoleh total skor keseluruhan 1585, yakni berada pada rentang skor 1150-1609. Maka dapat disimpulkan bahwa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Perkebunan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kab. Indragiri Hulu adalah **Cukup Memuaskan** artinya masih perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan khususnya karyawan bagian perkebunan baik itu terhadap Pekerjaan yang Menantang, Imbalan yang Pantas untuk Karyawan, Kondisi Kerja yang Mendukung, dan juga Rekan Kerja yang Mendukung, untuk memberikan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Terutama untuk kondisi kerja yang mendukung seperti fasilitas kerja untuk karyawan, kondisi areal perkebunan dan juga alat untuk keselamatan karyawan dalam bekerja di perkebunan yang harus menjadi perhatian bagi pihak perusahaan, agar untuk kedepannya berjalan lebih baik lagi.

Berdasarkan hasil observasi, masih banyak karyawan yang tanpa menggunakan alat pelindung pada saat melakukan pengobatan pohon karet, begitu juga pada saat penyadapan pohon karet serta kurang

layaknya areal perkebunan karet karena pohon karet sudah tinggi dan kulit yang sudah tidak layak lagi disadap, serta kondisi kerja yang mendukung seperti areal perkebunan yang semak dengan rumput-rumput liar yang tinggi.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Indikator penilaian dari pekerjaan yang menantang . Dari keseluruhan tanggapan atau jawaban responden, mengenai faktor-faktor kepuasan kerja karyawan bagian perkebunan pada PTPN V Kebun Air Molek I Kab. Indargiri Hulu yang ditinjau dari penilaian Pekerjaan yang Menantang dikategorikan Cukup Memuaskan. Alasannya karena bahwa perusahaan telah memberikan pekerjaan sesuai keahlian mereka begitu juga karyawan telah mampu melakukan pekerjaan yang telah diberikan, dan mereka telah mampu memahami dari tugas-tugasnya hanya saja terkadang ada penambahan tugas yang diluar dari dinas pagi yang harus mereka selesaikan hari itu juga.

2. Indikator penilaian imbalan yang pantas
Dari keseluruhan tanggapan atau jawaban responden, mengenai faktor-faktor kepuasan kerja karyawan bagian perkebunan pada PTPN V Kebun Air Molek I Kab. Indragiri Hulu yang ditinjau dari penilaian Imbalan Yang Pantas Dikategorikan Memuaskan alasannya karena bahwa semua karyawan memiliki gaji pokok dan diluar gaji pokok ada yang namanya insentif/premi dari prestasi karyawan yang berdasarkan financial perusahaan, kalaupun ada karyawan yang menerima insentif yang dibawah standart itu karena karyawan tersebut malas mencari hasil produksi setiap bulannya.
3. Indikator penilaian dari kondisi kerja yang mendukung. Dari keseluruhan tanggapan atau jawaban responden, mengenai faktor-faktor kepuasan kerja karyawan bagian perkebunan pada PTPN V Kebun Air Molek I Kab. Indragiri Hulu yang ditinjau dari Kondisi Kerja yang Mendukung dikategorikan Kurang Memuaskan. Alasannya karena kondisi lingkungan saat ini memang belum bisa dikatakan bersih masih cukup semak dengan tanaman liar bukan pohon karet lagi yang menjadi tanaman utamanya, begitu juga dengan fasilitas kerja untuk karyawan yang harus lebih diperbanyak sesuai jumlah karyawan dan juga alat keselamatan karyawan khususnya untuk karyawan penyadap seperti masker, dan kaca mata pada saat karyawan melakukan pengobatan pohon karet atau pun pada saat menyadap pohon karet.
4. Indikator penilaian rekan kerja yang mendukung. Dari keseluruhan tanggapan atau jawaban responden, faktor- faktor kepuasan kerja karyawan bagian perkebunan pada PTPN V Kebun Air Molek I Kab. Indragiri Hulu yang ditinjau dari rekan kerja yang mendukung dikategorikan Memuaskan. Alasannya karena semua karyawan dapat bekerja sama dengan baik, kompak dalam bekerja terutama para penyadap karet, dan komunikasi semua karyawan sangat baik sebab pada

dasarnya setiap karyawan telah mengenal satu sama lain, dan tinggal pada satu area atau satu perumahan yang telah disediakan perusahaan, sehingga tidak ada hambatan dalam hubungan sosial antar karyawan baik dalam bekeerja maupun dalam kehidupan sehari-hari, rata-rata karyawan sudah mengenal kehidupan pribadi masing-masing rekan kerjanya hanya saja kadang ada berselisih paham dan itu tidak berkelanjutan.

Saran

1. Diharapkan agar pihak pimpinan lebih selektif dalam menempatkan karyawan sesuai kemampuan yang dia punya, diharapkan juga agar seluruh karyawan di PTPN V Kebun Air Molek I dapat memperoleh kesempatan untuk dapat naik kejabatan yang lebih tinggi terutama bagi pemenen dan penyadap karet.
2. Diharapkan agar kondisi areal perkebunan lebih cepat tanggap untuk melakukan perawatan areal seperti pemupukan, penyemprotan hama, dan sarana yang harus diperbaiki seperti jalan-jalan yang rusak dan jembatan yang rusak agar lebih cepat diperbaiki, sehingga karyawan bekerja lebih baik.
3. Agar fasilitas kerja dan alat keselamatan untuk karyawan seperti pelindung pada saat melakukan pengobatan pohon karet, maka diharapkan pihak perusahaan dapat menambah fasilitas tersebut guna menjaga keselamatan karyawan dan terus selalu menghimbau agar menggunakan alat pelindung tersebut bila perlu dikenakan sanksi apabila ada karyawan yang tidak memakai alat yang telah disediakan itu pada saat melakukan pengobatan pohon karet maupun pada saat bekerja menyadap.
4. Peningkatan hubungan sesama karyawan perlu dilakukan dengan tetap menjaga hubungan yang baik antar karyawan yang diupayakan dari pihak perusahaan dalam memberikan nuansa keharmonisan dalam perusahaan sehingga antar karyawan merasa saling membutuhkan satu dengan yang lainnya

dan begitu juga agar para pimpinan terutama asisten serta mandor-mandor diharapkan lebih peka dan cepat tanggap dalam menyelesaikan permasalahan yang ada diafdeling atau pun diperkebunan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akadun. 2007. *Administrasi Perusahaan Negara*, Bandung : Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Assauary, Sofyan, *Manajemaen Produksi Dan Operasi*, Edisi Revisi, FE-UI, Jakarta, 2007.
- Dessler, Gary. 2001. *Manajemen Personalial Teknik dan Konsep Modern*, Edisi Ketiga, Erlangga, Jakarta
- Gomes, Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta, 2003
- Handoko, T Hani. 2003. *Manajemen, Edisi 2*. Yogyakarta BPFE.
- Hariandja, Efendi, Tua Marihot. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Garasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hill, Mc Graw. 2007. *Tehnik-tehnik Statistika dalam Bisnis dan Ekonomi. Edisi 13*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Ibrahim, Mariaty. 2009. *Pengantar Ilmu Administrasi Bisnis*. Pekanbaru : CV. Witra Irzani Pekanbaru.
- Kuswadi, 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*, Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Kreitner, Robbert dan Kinicki, Angelo, 2005. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Luthans, 2006. *Perilaku Organisasi*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Manulang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, 2003
- Nitisemito, Alex, *Manajemen Personalial*, Penerbit Ghalia, Indonesia, 2000
- Robbins, Stephen P. 2008, *Perilaku Organisasi*, Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., *Prilaku Organisasi, Konsep Dan Kontroversi*, Penerbit PT. Prenhalindo, Jakarta, 2005
- Rani Pandoyo Heidjrahman, Husnan Suad, *Manajemen Personalial*, Edisi Ketiga, BPFE Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. ,*Teori Motivasi dan Asplikasi*, Bina Aksara, Jakarta, 1999.
- Sinungan, Muchdarsyah, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2005.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*,Alfabeta, Bandung, 2003.
- Sirait T. Justine, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Penerbit Grasindo, Jakarta, 2006.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Penerbit Raja Wali Pres, 2007
- Zulkifli, 2005, *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Pekanbaru: UIR press
- Dokumen :
- Buku Pedoman Penulisan Usulan Penelitian (UP), Skripsi Dan Kertas Kerja Mahasiswa. 2013. Pekanbaru. Badan Penerbit FISIPOL Universitas Islam Riau.
- Daftar Luas Konsesi Dan Areal Tanaman PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kab. Indragiri Hulu.
- Kebijakan Yang Diterapkan Direksi Dan Arahan Administrator Dan Askep (Asisten Kepala) Tentang Penetapan Uraian Tugas Karyawan