

Menurut Fauzi (2012), cara panen buah kelapa sawit dilakukan dengan memotong tandan buah segar (TBS) dan memotong pelepah daun yang menghalangi proses pemotongan TBS. Saat ini Indonesia menggunakan 2 jenis alat panen tradisional, yaitu: dodos dan egrek.

Kriteria matangnya suatu buah dapat di lihat dan juga merupakan indikasi yang dapat membantu pemananen buah tepat waktu, kriteria pada kematangan buah dapat di lihat pada kandungan minyak maksimal dan kandungan asam lemak bebas minimal. Pada saat ini penentuan kriteria dapat di lihat dari jumlah brondol, yaitu dengan tanaman umurnya kurang dari 10 tahun maka jumlah brondolnya 10 butir sedangkan di atas 10 tahun brondolannya sekitar 15-20 butir, Namun secara praktis digunakan kriteria umum, yaitu pada setiap 1 kg tandan buah segar (TBS) terdapat dua berondolan (Putranto Adi S, S.P, 2015).

**Tabel 1.** Berikut penentu tingkat kematangan buah kelapa sawit :

<b>Fraksi</b>	<b>Jumlah Buah Lepas</b>	<b>Derajat Kematangan</b>
00	Tidak ada, buah masih mentah	Sangat mentah
0	1 buah s/d 12,5 buah luar membrondol	Mentah
1	12,5% - 25% buah luar membrondol	Kurang matang
2	25% - 50% buah luar membrondol	Matang 1
3	50% - 75 % buah luar membrondol	Matang 2
4	75% - 100% buah luar membrondol	Lewat matang 1
5	Buah dalam ikut membrondol, ada buah yang busuk	Lewat matang 2

*Sumber : (Riniarti dkk, 2012)*

Pemanenan dilakukan oleh karyawan dengan jam kerja dan batas jangjangan yang sudah ditentukan oleh perusahaan sebagai target dari Harian Kerja (HK) karyawan, jika karyawan sudah mendapatkan target jangjangan sedangkan mereka masih melakukan pekerjaan maka target jangjangan tersebut diberikan bayaran lebih dari gaji pokok yang mereka peroleh yang sering disebut premi, dan tidak itu saja terkadang perusahaan menyediakan jam kerja lebih, jika karyawan masih melakukan pekerjaan di luar jam kerja karyawan maka karyawan juga dapat memperoleh gaji tambahan yaitu juga premi, namun jika karyawan tidak mencapai target kerja yang sudah ditentukan maka karyawan tersebut akan diberikan sanksi.

Dalam dunia kerja premi merupakan salah satu pendapatan yang banyak dicari karyawan dan juga banyak menjadi salah satu target seseorang mau bekerja di suatu perusahaan sehingga menjadi salah satu bentuk pertimbangan bagi seseorang yang ingin bekerja, karena premi merupakan pendapatan tambahan dari gaji pokok yang diterima mereka apa lagi di kalangan anak muda sehingga dengan adanya premi bisa menjadi pendapatan tambahan sedangkan gaji pokok dapat disimpan sebagai tabungan ataupun keperluan lainnya.

Pada premi seorang karyawan akan menggunakan waktu luang mereka sebagai bentuk tambahan waktu kerja mereka di luar dari jam kerja biasanya, sehingga dengan meluangkan waktu tersebut maka perusahaan akan memberikan imbalan yang berupa uang kepada karyawan, sebagai salah satu pemberian dan rasa terimakasih perusahaan kepada karyawan tersebut.

Terkadang dengan adanya premi tersebut dapat menjadikan motivasi karyawan dalam bekerja untuk memperoleh uang tambahan di luar gaji tetapnya,

Motivasi orang dalam bekerja ada bermacam-macam. ada orang yang termotivasi mengerjakan sesuatu karena uangnya banyak, meskipun kadang-kadang pekerjaan itu secara hukum tidak benar. ada juga yang termotivasi karena rasa aman atau keselamatan meskipun bekerja dengan jarak yang jauh. bahkan ada orang yang termotivasi bekerja hanya karena pekerjaan tersebut memberikan prestasi yang tinggi walaupun gajinya sangat kecil (Suparno 2015).

Jumlah premi yang di berikan oleh perusahaan akan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan dan juga kepuasan karyawan, jika jumlah premi yang di berikan besar maka karyawan akan lebih giat berkerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat, namun sebaliknya jika premi yang di peroleh kecil maka kinerja karyawan akan menurun.

Namun dalam pemberian premi terkadang dapat berpengaruh terhadap kepuasan dari karyawan baik cara pemberian premi yang di berikan maupun jumlah premi yang di berikan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan dan juga berpengaruh pada kualitas karyawan, kuantitas karyawan dan juga dengan kehadiran karyawan, biasanya dengan adanya kepuasan dan jumlah premi karyawan maka kualitas dan kuantitas karyawan akan meningkat karena karyawan akan lebih semangat dalam berkerja dan karyawan akan datang dengan tepat waktu.

Sedangkan kata kepuasan (Satisfaction) berasal dari kata “Statis” (artinya cukup baik, memadai), dan “Facio” (melakukan atau membuat), kepuasan merupakan tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja atau hasil yang di rasakan dengan harapan.

Dalam kepuasan karyawan panen Maneger ataupun Asisten kebun harus terlibat langsung dalam pemrograman kegiatannya, karena akan berdampak besar terhadap karyawan, perusahaan dan juga terhadap kualitas dan kuantitas yang mampu di berikan karyawan kepada perusahaan terutama pada perusahaan perkebunan baik perkebunan komoditi kelapa sawit, kakao, maupun perkebunan karet.

Beberapa bentuk kepuasan dapat tercermin dari bagaimana karyawan berkerja, bagaimana kemampuan karyawan dan juga penentuan perkerjaan tersebut cocok atau tidaknya dengan karyawan tersebut, karena jika perkerjaan tersebut tidak cocok dengan karyawan tersebut akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektifitas kerja sehingga dapat menanggung kerugian pada perusahaan terutama pada bidang pemanenan kelapa sawit yang keahlian karyawan sangat di butuhkan dalam kegiatan tersebut.

**Tabel 2.** Adapun data produksi kelapa sawit Provinsi Sumatera Utara 2016-2020 :

Tahun	Luas lahan (Ribuan Ha)	Jumlah Produksi (Ribuan Ton)
2016	1 342,60	3 983,70
2017	1 461,20	4 852,00
2018	1 551,60	5 737,30
2019	1 373,30	5 647,30
2020	1 325,10	5 776,80

*Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara.*

Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa luas lahan pada tahun 2018 sangat besar di banding luas lahan pada tahun sesudahnya namun produksinya lebih sedikit dari pada tahun sesudahnya juga.

Dan data produksi dari perkebunan kelapa sawit Mopoli Raya Grup dapat di lihat dari data yang akan menjelaskan naik atau turunnya produksi kelapa sawit perusahaan tersebut sebagai berikut.

**Tabel 3.** Data Realisasi Luas Lahan, Jumlah Pokok dan Produktivitas dari tahun 2017 sampai 2021 Di perusahaan perkebunan Mopoli Raya Grup.

Tahun	Luas Lahan (Ha)	Jumlah Pokok	Produktivitas
2017	591	71709	897
2018	591	71818	1,510
2019	591	71658	1,412
2020	591	71612	674
2021	591	70821	757

*Sumber : Kantor Afdeling Damar Condong I PT. Sulaiman Saleh*

Dari data tersebut menguraikan tentang realisasi produksi lima tahun terakhir dari perusahaan PT. Sulaiman Saleh. Yang saat ini mempunyai 591 Ha dengan jumlah pokok sawit 70.821, dalam artian bahwa setiap perusahaan mempunyai konsep dan cara kerja perusahaan tersendiri dalam mencapai target tersendiri baik pola kerja ataupun lainnya, sehingga semua yang di harapkan bisa tercapai sesuai dengan strategi yang di tetapkan oleh perusahaan dengan mementingkan efektifitas dan efisiensi kerja karyawan.

Pada pengamatan yang di lakukan pada perusahaan tersebut bahwasanya para karyawan merasa bahwa jumlah premi yang di berikan perusahaan perkilonya termasuk dalam jumlah yang kecil sehingga karyawan terkadang malas mengambil premi, yang diperoleh dari lebih basis borong yang ditentukan perusahaan. melainkan hanya melakukan pemanenan sesuai dengan basis borong yang sudah di tetapkan perusahaan tersebut. Dan begitu juga dengan kepuasan bahwa

sebagian karyawan kurang merasa puas dengan cara pemberian premi dan jumlah premi yang sangat rendah sehingga berefek pada kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

### **1.2. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh premi karyawan panen terhadap kinerja karyawan panen kelapa sawit pada perusahaan tersebut.
2. Bagaimana pengaruh kepuasan karyawan panen terhadap kinerja karyawan panen kelapa sawit di perusahaan tersebut.
3. Bagaimana pengaruh premi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan panen kelapa sawit di perusahaan tersebut.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui bagaimana pengaruh premi karyawan panen terhadap kinerja karyawan panen kelapa sawit pada perusahaan tersebut.
2. Mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan karyawan panen terhadap kinerja karyawan panen kelapa sawit di perusahaan tersebut.
3. Mengetahui bagaimana pengaruh premi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan panen kelapa sawit di perusahaan tersebut yang di amati secara bersamaan.

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

1. Bagi peneliti, dapat mengetahui bagaimana pengaruh premi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan panen sehinggalantinya bisa menjadi pemasukan bagi perusahaan untuk meningkatkan premi dan kepuasan karyawan sehingga nantinya kinerja karyawan dapat meningkat.

2. Bagi perusahaan, perusahaan dapat mengetahui bahwa nilai premi yang mereka lakukan apakah cocok atau tidak bagi karyawan dan bagaimana pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan panen di perusahaan tersebut.
3. Bagi peneliti lainnya, sebagai salah satu Referensi bagi peneliti lainya sehingga nantinya bisa sedikit paham dan gampang memperoleh Referensi terbaru.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Panen, Premi Dan Kepuasan**

Dalam sistematika (taksonomi) tumbuhan, kedudukan tanaman kelapa sawit diklasifikasi sebagai berikut:

Kingdom : Plantae  
Divisio : Magnoliophyta  
Sub Divisio : Spermatophyta  
Kelas : Liliopsida  
Ordo : Arecales  
Famili : Arecaceae  
Genus : *Elaeis*  
Species : *Elaeis guineensis* Jacq, (Pahan, 2012).

Kegiatan pemanenan di perkebunan kelapa sawit antara lain adalah memanentandan buah segar karena tandan buah segar menjadi sumber penghasilan uang perusahaan melalui penjualan minyak kelapa sawit dan inti kelapa sawit. Minyak kelapa sawit dapat dihasilkan secara maksimal dengan memperhatikan cara dan waktu panen yang tepat. Cara yang tepat akan mempengaruhi kuantitas produksi (ekstraksi) kelapa sawit, sedangkan waktu yang tepat akan mempengaruhi kualitas produksi asam lemak bebas (Pahan, 2012).

Panen adalah salah satu kegiatan yang penting dalam pengelolaan tanaman kelapa sawit yang sudah menghasilkan selain bahan tanaman dan pemeliharaan tanaman, panen juga merupakan salah satu faktor yang penting dalam menampung produksi (Sulistyo, 2010).

Dalam pemanenan tidak jarang kita mendengar yang namanya premi yang merupakan salah satu target dan menjadi incaran para pemanen sebagai bentuk tambahan pemasukan selain dari gaji pokok yang di terima atau dari harian kerja karyawan.

Pemberian premi bertujuan untuk menaikkan gairah kerja serta loyalitas kerja karyawan di harapkan dengan adanya premi tersebut dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja mereka demi mencapai tujaun yang sudah di di rencanakan dalam visi dan misi suatu perusahaan.

Premi merupakan bayaran lebih yang diberikan perusahaan karena pegawai harus bekerja lebih keras untuk berbagai keadaan atau kondisi kerja yang kurang nyaman. Pegawai mendapat premi karena pegawai tersebut bekerja melebihi waktu kerja normal atau lembur, kerja saat hari libur, atau karena prestasi kerja dan produktivitas pegawai dalam bekerja (Jiwo Wungu, 2011).

Dalam pemberian premi kita juga tidak jarang mendengar kata kepuasan yang merupakan suatu ekspresi yang di di berikan karyawan kepada perusahaan sebagai bentuk kepuasan atau ketidak puasannya pada sistem premi, pemberian premi ataupun jumlah yang di berikan perusahaan sehingga dapat menimbulkan terjadinya problematik.

Pengekspresian suatu kepuasan dapat bersipat negatif maupun positif tergantung bagaimana cara penilaian karyawan terhadap apa yang di berikan perusahaan serta terhadap apa yang di terima dan kemudian di gambarkan sebagai bentuk positif maupun bentuk negatif dari tingkatan kepuasan mereka pada hal tersebut sehingga bisa memberikan dampak pada perusahaan.

Faktor-faktor yang dapat menimbulkan suatu kepuasan kerja adalah :

1. Faktor hubungan antar karyawan :
  - a. Hubungan antara manager dengan karyawan
  - b. Faktor fisik dan kondisi kerja
  - c. Hubungan sosial di antara karyawan
  - d. Sugesti dari teman sekerja
  - e. Emosi dan situasi kerja
2. Faktor Individual :
  - a. Berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya
  - b. Umur orang sewaktu bekerja
  - c. Jenis kelamin.

## **2.2. Landasan Teory**

### **2.2.1. Pemanenan Dan Premi Panen**

Kegiatan pemanenan di perkebunan kelapa sawit antara lain adalah memanentandan buah segar karena tandan buah segar menjadi sumber penghasilan uang perusahaan melalui penjualan minyak kelapa sawit dan inti kelapa sawit. Minyak kelapa sawit dapat dihasilkan secara maksimal dengan memperhatikan cara dan waktu panen yang tepat. Cara yang tepat akan mempengaruhi kuantitas produksi (ekstraksi) kelapa sawit, sedangkan waktu yang tepat akan mempengaruhi kualitas produksi asam lemak bebas (Pahan, 2012).

Menurut Lubis keberhasilan panen sangat tergantung pada pemanen dengan kapasitas kerjanya, peralatan yang digunakan untuk panen, kelancaran transportasi serta factor pendukung lainnya seperti: organisasi panen yang baik, keadaan real dan insentif yang disediakan (Lubis & Lontoh, 2016:145).

Pusat Penelitian Kelapa Sawit menambahkan bahwa keberhasilan panen didukung oleh pengetahuan pemanen tentang persiapan panen, kriteria matang panen, rotasi panen, sistem panen, dan sarana panen. Keseluruhan faktor tersebut merupakan kombinasi yang tidak terpisahkan satu sama lain (Turman & Supijatno, 2015:341).

Menurut Kriteria matang panen dengan mutu buah sesuai standar perusahaan akan mampu meningkatkan rendemen minyak kelapa sawit dan kualitas minyak yang diolah (Tammara, 2012)

Besarnya pemberian yang dapat di berikan kepada karyawan yaitu dengan sesuai harga buah sawit dan mutunya serta prestasi karyawan yang di perolehnya sehingga nantinya tidak adalagi yang namanya cemburu kepada karyawan lainnya karena kecil besaran premi yang diterimanya antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, penilaian dan jumlah pemberian premi dapat di lihat pada tabel Berikut Ini.

**Tabel 4.** Krikteria Penilaian Kelas Panen dapat di lihat dari tabel berikut ini :

<b>Kelas panen (KP)</b>	<b>Nilai</b>	<b>Nilai premi mutu (NPM)</b>
A	> 85	10
B	70-85	8
C	50-70	5
D	< 50	0

*Sumber : Buku Pintar Mandor (BPM)*

Evaluasi sangat penting baik berupa Evaluasi Kerja maupun Evaluasi Mutu guna untuk memperhitungkan potensi kehilangan hasil dan pencegahan kehilangan hasil. Pengakutan buah terdiri dari pengakutan dari piringan ketempat

pengumpulan dan pengangkutan dari THP ke pabrik. Asam lemak tinggi mempengaruhi kualitas minyak kelapa sawit (Andoko dan Widodoro, 2013).

Pada pemanenan kelapa sawit tidak jarang kita dengan dengan sebutan premi yang merupakan pemberian bonus pada karyawan di karenakan karyawan tersebut memperoleh hasil tandan buah segar lebih dari basis borong yang sudah di tetapkan oleh perusahaan.

Dari hasil penelitian yang di lakukan Sari , mengatakan bahwa premi berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan dan kepuasan kerja karyawan panen kelap sawit di kebun pabatu.

Adapun tabel yang menguraikan tentang ketentuan basis borong sistem premi dapat di lihat sebagai berikut:

**Tabel 5.** Beberapa Ketentuan Basis Borong dan Sistem Panen TBS Kelapa Sawit Wilayah Timur :

Uraian Kerja	RKAP		Basis Borong (E-Plantation)
<b>PANEN KELAPA SAWIT</b>			
<b>Basis Borong</b>			
TM-1	900	Kg/HK	800 Kg/HK
TM-2 sd TM-3	900	Kg/HK	900 Kg/HK
TM-4 sd TM-8	900	Kg/HK	1,000 Kg/HK
TM-9 sd TM-15	1,100	Kg/HK	1,150 Kg/HK
>TM-15	1,100	Kg/HK	1,100 Kg/HK

*Sumber : Kantor Afdeling Damar Condong I PT. Sulaiman Saleh*

Keterangan:

TM : Tanaman Menghasilkan

Kg/HK : Kilogram/Hari Kerja

RKAP : Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan

Adapun ketentuan basis borong yang terdapat pada perusahaan Afdeling Damar Condong I PT. Sulaiman Saleh Mopoli Raya setiap bloknya dapat di lihat dari data berikut ini, nilai basis borong berbeda sesuai dengan tahun tanam dan keadaan lahan.

**Tabel 6.** Ketentuan basis borong per blok :

Blok	TT	HA	BJR SYS	BB KG/HK	TDN BOR (System)
BL23	2008	32,19	11,97	1.040	87
BL24	2008	23,51	12,85	1.040	82
BL28	2009	22,28	12,7	1.040	83
BL29	2009	22,11	12,78	1.040	82
BL30	2009	23,18	12,92	1.040	81
BL31	2007	23,77	16,71	1.040	63
BL32	2007	26,56	14,76	1.040	71
BL33	2009	19,77	13,7	1.040	77
BL34	2010	23,93	13,16	900	69
BL35	2010	23,79	13,69	900	67
BL36	2007	23,39	15,13	1.040	70
BL37	2007	20,09	15,19	1.040	69
BL38	2010	20,60	13,52	900	68
BL39	2010	8,39	16,66	900	55
BL40	2007	23,49	14,41	1.040	73
BL41	2007	22,44	13,21	1.040	80
BL42	2007	18,32	11,93	1.040	88
BL43	2009	18,30	12,42	1.040	85
BL44	2009	8,55	14,29	1.040	74
BL45	2006	14,23	13,07	1.040	81
BL46	2006	23,70	16,19	1.040	65
BL47	2006	28,29	15,47	1.040	68
BL48	2009	19,62	10,45	1.040	101
BL49	2006	7,23	12,67	1.040	83
BL50	2006	24,31	13,84	1.040	76
BL51	2009	8,63	13,2	1.040	80
BL52	2006	16,05	12,37	1.040	85
BL53	1996	44,28	12,42	1.100	90

*Sumber : Kantor Afdeling Damar Condong I PT. Sulaiman Saleh*

### **2.2.2. Kepuasan**

Suatu pekerjaan yang memberikan kepuasan kerja bagi pelaku maka akan di kerjakan dengan perasaan senang (Supriyanto dan Machfudz, 2010). Sebaliknya, pekerjaan yang di lakukan dengan tidak perasaan senang dalam mengerjakannya merupakan ekspresi dari ketidak puasan bagi karyawan (Bangun, 2012).

Menurut Achmad pada penelitiannya mengatakan bahwa, Kepuasan kerja dapat di fungsikan sebagai semangat kerja karyawan, meningkatnya produktivitas, menurunnya tingkat absensi, meningkatnya loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap kerja di perusahhan tersebut.

### **2.3. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang sudah di lakukan oleh orang lain pada suatau waktu dan pada suatu tempat serta sudah memberikan hasil dari penelitian tersebut, dan kemudian sudah di publikasi sehingga dapat di gunakan oleh orang lain sebagai referensi dalam penelitian orang yang akan meneliti hal sama namun pada lokasi berbeda dengan tujuan seseorang mempunyai landasan yang tepat sebelum mengadakan penelitian agar natinya tidak melenceng dari judul yang sudah di tetapkan.

Kelapa sawit (*Elaeis guineensis* Jacq) termasuk tanaman tahunan yang merupakan tumbuhan tropis golongan palmae. Indonesia dengan iklim tropisnya memiliki potensi sebagai produsen kelapa sawit terbesar di dunia. Hasil utama yang dapat diperoleh dari tandan buah sawit adalah minyak sawit yang terdapat dalam buah (mesokarp) dan minyak inti sawit yang terdapat pada kernel. Produk yang dihasilkan dari pengolahan kelapa sawit sangat beragam, salah satunya adalah sebagai penghasil minyak nabati. Prospek pengembangan kelapa sawit

untuk Indonesia di masa yang akan datang masih sangat luas, karena Indonesia memiliki beberapa keunggulan diantaranya letak Indonesia yang dilewati garis khatulistiwa, luas lahan yang tersedia dan jumlah tenaga kerja yang banyak. Selain itu, pengembangan kelapa sawit didukung oleh peningkatan konsumsi minyak nabati yang tumbuh 7 rata-rata 7.83% per tahun. (Pahan, 2012).

Sebagai komoditas internasional yang tingkat kebutuhannya menunjukkan tren naik, harga kelapa sawit relatif stabil sepanjang tahun. Walaupun ada fluktuasi, nilainya tidak setajam komoditas pertanian yang lain. Mata rantai yang sangat pendek antara pemilik kebun dan pabrik CPO juga membuat petani memperoleh hasil optimal. Karena berbagai daya tarik itulah, banyak petani di beberapa tempat di Pulau Sumatera, Kalimantan, dan Sulawesi mulai berinvestasi pada tanamansumber minyak nabati ini (Andoko, 2013).

Dilihat dari penguasaannya, perkebunan kelapa sawit di Indonesia ini terbagi atas tiga jenis perkebunan yaitu Perkebunan Rakyat, Perkebunan Besar Negara, Dan Perkebunan Besar Swasta.

1. Perkebunan Rakyat adalah Perkebunan kelapa sawit yang dikelola oleh Rakyat pada suatu tempat tertentu yang memiliki luas lahan yang sangat terbatas yaitu berkisar antara 1 sampai dengan 10 Hektar.
2. Perkebunan Besar Negara adalah Perkebunan yang dikelola oleh Negara yang merupakan salah satu pendapatan Negara yang luasnya bisa mencapai ratusan sampai ribuan hektar yang semua kegiatan dan Administratifnya dikelola oleh Negara.
3. Perkebunan Besar Swasta adalah Perkebunan milik seseorang atau sekelompok orang yang membangun perkebunan sendiri yang dikelola dan

Administratifnya dikelola dengan perseorangan dengan luasnya ratusan hektar atau lebih.

Pemanfaatan tenaga kerja dalam pengelolaan dan pemanenan kelapa sawit sangat penting dalam sebuah perusahaan sehingga pemanfaatan Sumber Daya Manusia sangat di perlukan semaksimal mungkin dengan tujuan agar dapat mencapai keinginan atau tujuan perusahaan dan pengelolaan Management SDM dengan Baik.

Marwansyah, (2010) Mengatakan bahwa Management Sumber Daya Manusia adalah suatu proses untuk membantu Organisasi dalam menjalankan upaya-upaya tersebut sehingga Sumber Daya Manusia adalah Organisasi efektif dan mampu menemukan dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang sudah di rencanakan sebelumnya.

Berdasarkan penelitian yang berjudul “Analisis Sistem Premi Panen Kelapa Sawit Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan” (Studi Kasus : Unit Kebun Rambutan Perkebunan Nusantara III Kecamatan Paya Bagas, Kabupaten Serdang Bedagai) Mengatakan bahwa premi panen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan perusahaan memberikan premi berupa uang akan berpengaruh kepada karyawan panen serta dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam berkerja, perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan mengenai teknik pemanenan yang berstandar untuk memperkecil terjadinya sanksi atau denda terhadap karyawan serta demi penunjang pengembangan karir karyawan perusahaan tersebut.

Menurut Amalia Aldina dan Sudratjat, (2017) Adalah penelitian mereka yang berjudul “ Pengolahan Panen Kelapa Sawit Di Kebun Adolina ” Mengatakan

bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produksi kelapa sawit dari delapan faktor yaitu pemanenan kelapa sawit tersebut.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Manurung, (2012) Mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja karyawan pemanenan kelapa sawit adalah pengaruh jumlah gaji yang diterima karyawan sehingga menyebabkan kurangnya kepuasan dari yang diterima oleh karyawan, dan menyebabkan menurunnya semangat karyawan panen dalam berkerja, Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV, Kebun Sawit Langkat. Kabupaten Langkat, Propinsi Sumatera Utara.

Beberapa variabel baik berupa variabel individu maupun variabel lain sangat berpengaruh pada produktivitas dari tenaga kerja semisal nya tenaga kerja pemanenan. Dan sementara pada variabel situasional berpengaruh kepada keadaan lingkungan, seperti budaya, teknologi, dan juga dari pengaruh kepuasan karyawan panen (Taufiq Rahman, 2016).

Menurut Mangkunegara, (2012) berpendapat bahwa terdapat 5 teori yang mencerminkan kepuasan kerja yaitu:

1. Teori keseimbangan
2. Teori perbedaan
3. Teori pemenuhan
4. Teori pandangan
5. Teori dua faktor

Menurut Greenberg dan Baron dalam Sudaryo dkk, (2018) Kepuasan adalah suatu bentuk positif ataupun negatif yang diberikan suatu individu terhadap pekerjaan atau hasil yang mereka peroleh.

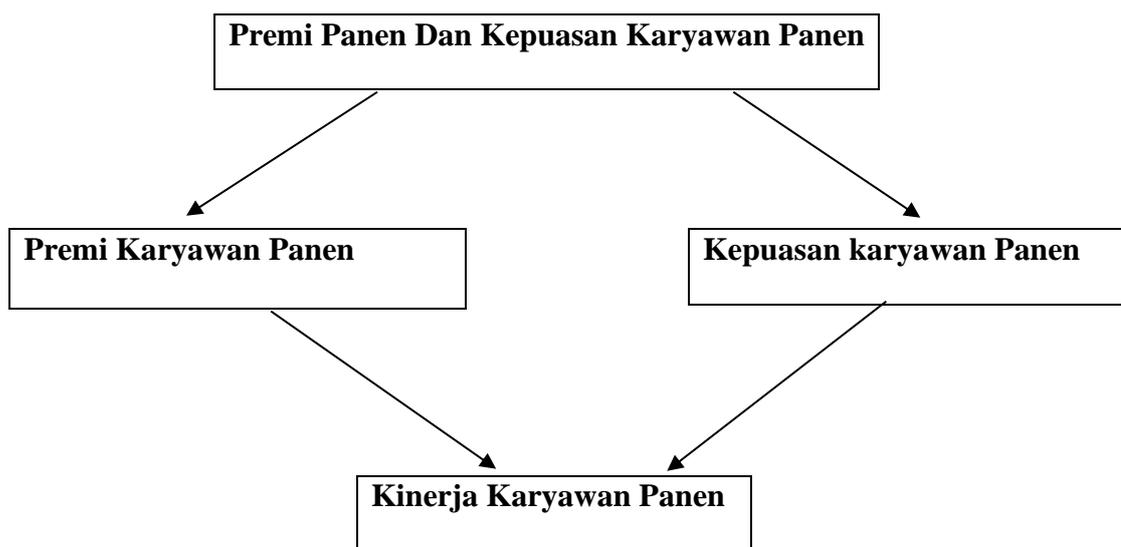
Kepuasan kerja adalah efektifitas atau respon seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaan, serta seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. (Afandi 2018).

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2014).

### 2.3. Kerangka Pemikiran Penelitian

Premi panen merupakan premi yang mampu di peroleh karyawan panen baik premi yang di peroleh dari hasil lebih basis borong maupun premi yang di peroleh dari hasil brondol dari bekas pemanenan tandan buah segar (TBS). Dan dari premi panen tersebut akan dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan secara terus menerus serta di harapkan juga mampu memenuhi kepuasan karyawan baik jumlah maupun cara pemberian premi.

**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran Penelitian



**Keterangan :**

—> : Simbol Panah Merupakan Tanda Pengaruh Variabel Atau Faktor

#### **2.4. Hipotesis Penelitian**

1. Adanya pengaruh premi karyawan panen terhadap kinerja karyawan panen kelapa sawit Di Afdeling Damar Condong I PT. Sulaiman Saleh.
2. Adanya pengaruh kepuasan karyawan panen terhadap kinerja karyawan panen Di Afdeling Damar Condong I PT. Sulaiman Saleh.
3. Adanya pengaruh simultan antara premi karyawan panen dan Kepuasan karyawan panen secara simultan terhadap Kinerja karyawan panen Di Afdeling Damar Condong I PT. Sulaiman Saleh.