

KERAGAAN KEPUASAN KINERJA KARYAWAN PKS DI PTPN IV SAWIT LANGKAT, SUMATERA UTARA

Muhammad Iqsal Azizi¹, Danang Manumono², Arum Ambarsari³

¹Mahasiswa Fakultas Pertanian INSTIPER

²Dosen Fakultas Pertanian INSTIPER

Jurusian Ekonomi Pertanian, Fakultas Pertanian, Instiper Yogyakarta, Jl. Nangka II,
Maguwoharjo (Ringroad Utara), Yogyakarta 55282, Indonesia
E-mail: iqsalazizi18@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini mengenai keragaan kepuasan kinerja karyawan PKS di PTPN IV Sawit Langkat. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif. Penentuan lokasi menggunakan metode *snowball*, yaitu pengambilan sampel yang dilakukan secara sengaja di PTPN IV Sawit Langkat, Desa Banjaran Raya, Kecamatan Padang Tualang, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara dimulai dari 25 Mei - 10 April 2021. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan BUMN kelapa sawit terbesar yang ada di Sumatera Utara, dan berusaha dalam bidang perkebunan/pertanian, perindustrian, pengangkutan dan perdagangan umum. Pengambilan sampel menggunakan metode wawancara yang merupakan metode untuk mengumpulkan data dari responden dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk kuisioner. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden, pabrik kelapa sawit beroprasi selama 24 jam tanpa henti yang dimana membutuhkan perkerja yang tahan menghadapi berbagai situasi dan kondisi di pabrik, faktor kenyamanan pabrik sangat di utamakan agar karyawan betah berkerja dan puas dalam berkerja, sistem kerja di PKS menggunakan shift dan non shift, karyawan berkerja maksimal 8 jam per hari, karyawan sangat merasa puas dengan pemberian gaji pokok, tunjangan, dan juga bonus adapun fasilitas yang diberikan seperti rumah, air bersih, jaminan Kesehatan, dan juga alat trasportasi untuk anak sekolah.

Kata Kunci : Kepuasan Kinerja Karyawan PKS

PENDAHULUAN

Kelapa sawit merupakan tanaman tahunan yang merupakan tumbuhan tropis. Indonesia yang merupakan iklim tropis dan wilayahnya merupakan berpotensi sangat besar sebagai produsen kelapa sawit terbesar di dunia. Produknya yang dihasilkan dari pengolahan kelapa sawit sangat beragam, salah satunya adalah sebagai penghasil minyak atau sering disebut palm oil. Potensi komoditas kelapa sawit perlu dikembangkan lebih lanjut agar produksi dan keuntungan yang diperoleh semakin meningkat. Potensi produktivitas kelapa sawit dapat mencapai 7 ton CPO namun produktivitas rata-rata saat ini baru mencapai 3.7 ton CPO sehingga masih dapat ditingkatkan melalui penggunaan benih unggul dan teknologi budidaya yang tepat. Peranan kelapa sawit dalam pembangunan nasional merupakan komoditi ekspor dan menjadi sumber devisa bagi negara.

Manajemen kepegawaian dan sumberdaya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainnya tujuan dan keuntungan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu di kelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan juga wajar, dengan itu perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah penting dan bergantung pada produktivitas tenaga kerja di perusahaan. Pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan karirnya. Dalam suatu

perusahaan, masalah tersebut sedah menjadi hal yang umum. Tidaklah wajar jika banyak pegawai yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam kerja. Untuk mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan ketenaga kerjaan dan sumberdaya manusia, perusahaan perlu menempatkan tenaga ahli dalam bidang hukum, manajemen, dan psikologi. Para ahli tersebut pada umumnya ditempatkan di bagian personalia atau sebagai staf ahli perusahaan. Dengan adanya tenaga ahli dalam bidang manajemen kepegawaian sumber daya manusia di perusahaan, maka dapat diciptakan iklim kerja yang harmonis. Pegawai-pegawai ditempatkan sesuai keahlian dan kemampuannya, tingkat kerja perusahaan tinggi, motivasi kerja tinggi, partisipasi kerja tinggi, komunikasi kerja efektif, disiplin kerja tinggi, upah dan gaji pegawai ditentukan secara adil sesuai dengan jabatan, pendidikan dan tanggung jawab yang tinggi. Prestasi kerja di evaluasi secara kontinu, pegawai mendapat kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan karirnya secara optimal. Dengan demikian, produktivitas kerja dapat dicapai oleh perusahaan (Mangkunegara, 2017)

PKS atau Pabrik Kelapa Sawit berasal dari kegiatan proses produksinya ketika panen atau juga panen raya akan berjalan selama 24 jam per hari secara terus menerus dengan memperkerjakan pekerja secara shif (pola waktu kerja) Shif kerja yang diterapkan perusahaan sebagai suatu pola waktu kerja memiliki dampak cukup besar terhadap kesehatan pekerja. Pekerjaan shif adalah pekerjaan yang mempunyai jadwal tertentu dan berlaku sangat bervariasi, biasanya 8 jam per shif. Silaban (1996) mengatakan bahwa 63% pekerja menderita kelelahan akibat pengaruh shif kerja yang dapat berakibat terjadi kecelakaan kerja. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa stres kerja juga

mempengaruhi para pegawai, stress kerja yang merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. antara lain emosi tidak stabil, prasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bias rileks, cemas, tegang, gugup, dan tekanan darah meningkat. Penyebab nya antara lain beban kerja yang terlalu berat, waktu kerja

yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustasi dalam kera

Metode Dasar Penelitian

Penelitian ini tergolong kepada penelitian deskriptif kualitatif, dilakukan di perusahaan pabrik kelapa sawit di Kabupaten Langkat, yaitu PTPN IV Sawit Langkat, maka sampel penelitian dipilih menggunakan teknik *simple random sampling* dengan total jumlah sampel adalah 40 orang.

Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah evaluasi yang menggambarkan perasaan seseorang atas sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas bekerja. Kepuasan kerja di ukur dengan empat dimensi secara umum, yaitu dengan kepuasan atas pekerjaan, kepuasan atas penghargaan yang sesuai, kepuasan atas kondisi kerja yang sesuai dan kepuasan atas dukungan dari rekan kerja.

Metode Penentuan Lokasi Dan Waktu Pelaksanaan Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan secara sengaja. pemilihan metode ini dilakukan dengan dasar pertimbangan bahwa tempat penelitian yang akan dilaksanakan di PTPN IV Sawit Langkat. Di Kecamatan Padang Tualang, Kabupaten Langkat, yang

dimana tempat penelitian ini dekat dengan tempat tinggal peneliti. Agar peneliti mudah melakukan komunikasi dengan perusahaan dan karyawan apabila ada kekurangan data untuk penelitian tentang kepuasan kinerja karyawan PTPN IV Sawit Langkat di Langkat, Sumatera Utara. Waktu pelaksanaan penelitian ini berlangsung kurang lebih 1 bulan, terhitung mulai dari tanggal 24 april sampai 24 mei 2021

Metode Penentuan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah teknik snow ball, metode snow ball sampling dimana sampel dipoleh melalui proses bergulir dari satu responden ke responden lainnya, jumlah populasi dalam penelitian ini hanya 40 orang dari jumlah karyawan PKS

Metode Pengambilan dan Pengumpulan Data

1. Interview (wawancara)

Interview atau wawancara adalah proses tanya jawab kepada responden untuk mendapatkan informasi atau keterangan untuk tujuan penenlitian. Di dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara terstruktur

untuk mendapatkan informasi terkait dengan kepuasan kinerja karyawan PKS atau pabrik kelapa sawit. Dalam penelitian ini yang menjadi obyek penelitian adalah perkebunan PTPN IV Sawit Langkat di kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat, Sumatera Utara.

2. Observasi (Pengamatan)

Observasi yang dilakukan dengan melakukan pengamatan secara langsung di lokasi penelitian yaitu di PTPN IV Sawit Langkat, Kecamatan Padang Tualang, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara.

3. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah pengumpulan data dengan teknik mencari informasi dari formular yang dibagikan kepada responden (karyawan) dengan cara mendampingin untuk di jawab agar memperoleh data data yang obyektif.

Konseptualisasi dan Pengukuran Variabel

1. Kondisi kepuasan

Kepuasan dilihat dari kenyamanan dia dalam berkerja tentang ruangan, dan fasilitas yang di beri, maka kondisi kepuasan sangat penting di tempat kerja agar karyawan berkerja dengan baik.

2. Kondisi kinerja

Kinerja merupakan tentang hal-hal yang wajib dilakukan di perkerjaan dengan contoh menjalankan SOP, sering masuk atau bolos nya karyawan, dan hal-hal yang terkait di perkerjaan.

3. Kondisi lingkungan kerja

Setiap karyawan akan mudah dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan bila mereka merasa bahwa lingkungan kerja mereka tenang,

bersih, dan juga menyenangkan untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas.

4. Keluarga

Pengeluaran untuk keluarga dan juga jika ada anaknya yang lagi sekolah untuk membiayai anaknya, dan jumlah anggota keluarga

5. Pendapatan di luar perkerjaan

Jika ada usaha lain di luar perkerjaan PKS akan membantu perekonomian keluarga seperti memiliki ladang, warung, dan lain-lain.

6. Fasilitas yang diberikan perusahaan

Fasilitas yang diberikan sangat membantu contoh seperti kendaraan atau rumah dan jaminan kesehatan.

Analisis Data dan pembentukan Model

Penelitian ini di analisis menggunakan metode analisis deskriptif yang merupakan menganalisis, menggambarkan, dan meringkas berbagai kondisi, situasi dari berbagai data yang dikumpulkan berupa hasil wawacara atau pengamatan mengenai masalah yang diteliti yang terjadi di lapangan.

Tabulasi data yang terkumpul dan dilakukan analisis deskriptif. Adapun metode analisis data yang digunakan untuk mengetahui kepuasan kinerja karyawan adalah sebagai berikut : Analisis deskriptif kualitatif dilakukan terhadap kepuasan kinerja karyawan PKS, semua kriteria untuk menilai kepuasan kinerja karyawan mendapat poin yang telah ditentukan. Sebanyak 40 responden diminta mengisi kuesioner yang dalam enam katagori yaitu kondisi kepuasan, kondisi lingkungan kerja, kondisi kinerja, kondisi untuk keluarga, pendapatan di luar kerjaan, dan fasilitas dari perusahaan.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

1. Umur Karyawan

Tingkat usia sangat mempengaruhi seseorang dalam melakukan aktifitas pekerjaan dan juga mengendalikan suatu konsep atau pola berfikir seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan

Tabel V. 1 Umur Karyawan
di PTPN IV Sawit Langkat

Umur(tahun)	Total(orang)	Persentase%
-------------	--------------	-------------

38-43	5	12,5
44-49	17	42,5
50-55	18	45
Total	40	100

Sumber : data sekunder dari perusahaan

Tabel 5.1 menunjukkan kebanyakan karyawan berkerja di umur sudah mendekati masa pensiun yaitu 55 tahun, hal ini menunjukkan para karyawan sangat berpengalaman dalam bekerja sehingga dapat memberikan ilmu tentang PKS kepada karyawan yang masih muda

2. Pendidikan Karyawan PKS

Pendidikan dapat mempengaruhi cara berpikir dalam menghadapi pekerjaan, menerima latihan kerja dan juga cara menghindari kecelakaan kerja.

Tabel V. 2 Pendidikan Karyawan di PTPN IV Sawit Langkat

Pendidikan	Jumlah(orang)	Persentase%
SD	19	47,5
SLTP	8	20
SLTA	12	30
S1	1	2,5
Total	40	100

Sumber : data sekunder dari perusahaan

Tabel V. 2 menunjukkan bahwa karyawan yang berpendidikan SD sangat banyak bekerja di PKS

3. Anggota Keluarga Karyawan PKS

Jumlah anggota keluarga mempengaruhi kesejahteraan tenaga kerja, karena jika jumlah anak dan tanggungan semakin besar, maka

kebutuhan sehari-hari juga semakin tinggi.

Tabel 5. 3 Jumlah Anggota Keluarga Karyawan di PTPN IV Sawit Langkat

Anggot a keluarg a	Jumlah(oran g)	Percentase %
2	18	45
3	18	45
4	3	7,5
5	1	2,5
Total	40	100

Sumber : data sekunder dari perusahaan

Tabel 5.3 menunjukan bahwa jumlah anggota karyawan PKS tidak terlalu banyak, ini sudah meliputi anak beserta istri

4. Jabatan Karyawan PKS

Jumlah jabatan karyawan PKS sebanyak 40 orang dengan pengambilan sampel secara acak tanpa membeda-bedakan status dan jabatan.

Tabel V. 4 Jabatan Karyawan di PTPN IV Sawit Langkat

Jabatan	Jumlah(orang)
Mandor	1
Oprator Boiler	1
Pembantu Oprator Boiler	6
Oprator Rebusan	2
Pembantu Oprator Rebusan	3
Petugas Rail Track	4
Mekanik Listrik	3
Oprator Kamar Mesin	2
Pembantu Oprator Kamar mesin	1
Oprator Loading Ramp	1
Pembantu Oprator Loading Ramp	5

Oprator Klarifikasi	1
Pembantu Klarifikasi	2
Oprator Hoisting Crane	1
Oprator Water Treatment	2
Petugas Raw Water	1
Petugas Pengiriman	1
Pembantu Oprator Press	3
Total	40

Sumber : data sekunder dari perusahaan

Tabel V. 4 menujukan jabatan karyawan PKS yang bisa dilihat ditabel tersebut mandor memiliki pelaksanaan manajerial yang mengolah tenaga kerja sedangkan oprator tidak memiliki kemenangan dalam pelaksanaan manajerial, ini menunjukan bahwasannya lulusan SD ternyata mampu menduduki jabatan manajerial, ini menunjukan tentang kinerja yang bersangkutan lulusan SD mampu mengelola dan mampu bekerja dengan baik bisa menduduki jabatan manajerial.

5. Masa Kerja karyawan PKS

Masa kerja dihitung dari awal karyawan itu masuk sampai sekarang

Tabel V. 5 Masa Kerja Karyawan di PTPN IV Sawit Langkat

Masa Kerja	Jumlah(orang)			Rata-rata
	SD	SMP	SMA	
5 - 10	-	-	4	7,5
11 - 15	-	1	-	13
16 - 20	-	1	-	18
21 - 25	✓✓	✓✓	19	23
26 - 30	✓	9	-	28
31 - 35	-	✓✓✓	-	33
Rata-rata	✓✓✓	✓	-	20
Sumber : data sekunder dari perusahaan				

Tabel 5. 5 menunjukan bahwa karyawan yang bekerja di PKS rata-rata masa kerja 20 tahunan

B. Hasil Penelitian

A. Kondisi untuk keluarga

1. Jumlah anak

Tabel V. 6 Jumlah Anak Karyawan PKS di PTPN IV Sawit Langkat

Jumlah anak	Jumlah(or ang)	Persentase%
1	21	52,5
2	16	40
3	3	7,5
Total	40	100

Sumber : data primer dari responden

Pada tabel V. 6 menunjukan bahwa karyawan PKS kebanyakan memiliki 1 anak karena sesuai dengan pendapat dan kondisi ekonomi mereka

2. Tanggungan Untuk Anak

Tabel V. 7 Tanggungan Untuk Anak PKS di PTPN IV Sawit Langkat

Tanggungan untuk anak	Jumlah(or rang)	Persentase%
Ada(masih ada tanggungan)	36	90
Tidak(ti dak ada tanggungan)	4	10
Total	40	100

Sumber : data primer dari responden

Tabel V. 7 menunjukan bahwa karyawan PKS masih memiliki tanggungan untuk anak, biaya sekolah dan biaya hidup anak sekolah, perusahaan juga membantu biaya pemondokan anak yang sedang menempuh pendidikan di luar kota

3. Biaya Kebutuhan Hidup

Tabel V. 8 Biaya Kebutuhan Karyawan PKS di PTPN IV Sawit Langkat

Jawaban Respon den	Jumlah(or rang)	Persentase%
Cukup	40	100
Tidak cukup	0	0
Total	40	100

Sumber : data primer dari responden

Tabel V. 8 menunjukan bahwa gaji untuk memenuhi kebutuhan hidup para karyawan dengan tanggungan keluarga yang tidak banyak ternyata cukup

Karyawan merasa puas dengan gaji yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari

B. Kondisi Kepuasan

1. Kenyamanan ruangan bekerja

Kenyamanan ditempat ruangan bekerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini dapat diukur dari udara yang masuk dan ruangan yang jauh dari panas sehingga dapat mengurangi stress kerja

Tabel V. 9 Kenyamanan Ruangan Karyawan di PTPN IV Sawit Langkat

Kenyamanan ruangan bekerja	Jumlah(orang)	Persentase%
Ya(merasa nyaman)	37	92,5
Tidak(tidak merasa nyaman)	3	7,5
Total	40	100

Sumber : data primer dari responden

Tabel V. 9 menunjukan karena karyawan yang menjawab tidak nyaman bekerja di tempat atau ruangan panas seperti di

Mendapat premi	Jumlah(orang)	Persentase%
Ya (dapat premi)	37	92,5
Tidak (tidak dapat)	3	7,5
Total	40	100

bagian rebusan dan mesin boiler hal tersebut membuat karyawan tidak merasa nyaman

Karyawan merasa nyaman dan puas dengan kondisi kenyamanan ruangan bekerja, dan sedikit pula karyawan yang tidak merasa nyaman atau tidak puas.

2. Lampu penerangan

Meskipun lampu penerangan sudah ada ruangan yang tertutup PKS sendiri wajib harus memiliki ventilasi agar cahaya dan udara dapat masuk dengan maksimal dan membantu penerangan

Tabel V. 10 Lampu Penerangan Karyawan di PTPN IV Sawit Langkat

Lampu penerangan	Jumlah(orang)	Persentase%
Ya(lampunya terang)	100	100
Tidak	0	0
Total	40	100

Sumber : data primer dari responden

Tabel V. 10 menunjukan karena lampu penerangan dan cahaya yang masuk sudah cukup

membuat karyawan nyaman bekerja secara maksimal Karyawan merasa sangat puas dengan penerangan atau cahaya yang ada karena lampu penerangan sangat penting dalam bekerja

3. Premi gaji

Premi merupakan pendapatan yang diperoleh pekerja apabila telah melebihi batas ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan

Tabel V. 11 Premi Gaji Karyawan di PTPN IV Sawit Langkat

Sumber : data primer dari responden

Pada tabel V. 11 menunjukan bahwa premi diberikan berdasarkan kelebihan daripada target borong, target borong ditentukan oleh kapasitas PKS dikalikan jumlah jam dinas dan juga harus mengerti rendemen minyak

Karyawan merasa puas dengan tambahan premi yang didapat karena membantu menambah gaji pokok, sehingga tidak mengandalkan gaji pokok saja

4. Bonus dari prusahaan

Bonus bukan merupakan bagian dari upah, melainkan pembayaran yang diterima pekerja

dari hasil keuntungan perusahaan setiap tahunnya

Tabel V. 12 Bonus Setiap Tahun Karyawan di PTPN IV Sawit Langkat

Menda pat bonus	Jumlah(or ang)	Persenta se%
Ya(ada bonus)	100	100
Tidak	0	0
Total	40	100

Sumber : data primer dari responden

Tabel V. 12 menunjukan bonus yang didapat karyawan berupa kelipatan gaji pokok, semua diukur tergantung pencapaian produksi oleh karyawan dan keuntungan perusahaan, jika perusahaan untung maka ada bonus yang diberikan untuk karyawan

Karyawan sangat puas dan senang dengan adanya pemberian bonus tiap sekali setahun, pada momen bonus inilah yang sangat-sangat di tunggu oleh para karyawan

C. Kondisi kinerja

1. Pembagian jam kerja PKS

Pembagian jam kerja di PKS dengan maksimal 8 jam sehari

Tabel V. 13 Pembagian Jam Kerja Karyawan di PTPN IV Sawit Langkat

Pembagian jam kerja	Jumlah	Standart	Operasional	Prosedur yang
Ya(pembagian tepat waktu dan teratur)	34	berlaku	85	
Tidak(tidak adanya jam kerja pasti)	6	Karyawan	15	merasa puas dengan
Total	40	SOP yang	100	dan penerapan SOP ke

Sumber : data primer dari responden

Pada tabel V. 13 menunjukan karena jam kerja karyawan itu berbeda-beda, ada yang selalu

bekerja harus on time atau tepat waktu dan ada yang bekerja hanya pada saat dibutuhkan saja seperti mekanik dan petugas air

Karyawan merasa puas dengan pembagian jam kerja yang teratur dan juga karyawan yang tidak memiliki jam kerja yang teratur juga merasa puas dengan apa yang di kerjakannya

2. SOP di PKS

Standar Operasional Prosedur yang dapat disingkat sebagai SOP, adalah suatu alur/cara kerja yang sudah ter-standarisasi, Standar Operasional Prosedur ini memiliki kekuatan sebagai suatu petunjuk.

Tabel V. 14 SOP PKS di PTPN IV Sawit Langkat

Menjalank an SOP	Jumlah(o rang)	Persent ase%
Ya(menjal ankan)	100	100
Tidak(tida k menjalank an)	0	0
Total	40	100

Sumber : data primer dari responden

Pada tabel V. 14 menunjukan bahwa karyawan PKS di PTPN IV sangat menjalankan penuh SOP atau

karyawan sangat baik demi keselamatan pada saat bekerja

3. Apakah karyawan bekerja secara Shift

Shift kerja karyawan merupakan suatu pergeseran atau penetapan jam kerja dari jam pada umumnya yang

terjadi selama satu kali dalam 24 jam. Dari satu hari itu, shift terjadi pada waktu-waktu tertentu seperti shift malam dan shift pagi,

Tabel V. 15 Shift Kerja PKS di PTPN IV Sawit Langkat

Mekanisme kerja	Jumlah(orang)	Persentase%
Ya(secra shift)	27	67,5
Tidak(non shift)	13	32,5
Total	40	100

Sumber : data primer dari responden

Pada tabel V. 15 mekanisme kerja di pabrik kelapa sawit menggunakan shift dan juga non shift yang membuat mesin tersebut beroperasi selama 24 jam, pembagian jam kerja karyawan dibagi ada shift 1, shift 2 dan juga non shift, shift 1 bekerja dari jam 6.30 sampai 17.30, shift 2 masuk dari jam 17.30 sampai 06.30, dan non shift 06.30 sampai 15.00

Karyawan merasa cukup puas dengan pembagian shift yang diberikan

4. Apakah karyawan pernah bolos jam kerja

Bolos kerja bukan hanya ketika karyawan sedang tidak masuk kerja adapun karyawan yang sudah masuk akan tetapi tidak ada di ruangan

Tabel V. 16 Bolos kerja PKS di PTPN IV Sawit Langkat

Bolos kerja	Jumlah(orang)	Persentase%
Ya(membolehkan)	4	10
Tidak	36	90
Total	40	100

Sumber : data primer dari responden

Pada tabel V. 16 menunjukan bahwa semua karyawan masih puas dengan situasi dan kondisi dalam bekerja sehingga tidak bolos, tetapi di

karyawan yang bolos kerja karena yang tidak padat sehingga datang pada saat dibutuhkan tidak adanya sanksi tegas di perusahaan

5. Apakah suara mesin mengganggu pekerjaan

Suara mesin di PKS sangat bising oleh karena itu setiap karyawan paling tidak membawa alat peredam suara yang di pasangkan di telinga

Tabel V. 17 Suara Mesin PKS di PTPN IV Sawit Langkat

Merasa terganggu	Jumlah(orang)	Persentase%
Ya(terganggu)	35	87,5
Tidak(tidak terganggu)	5	12,5
Total	40	100

Sumber : data primer dari responden

Pada tabel V. 17 menunjukan bahwa karyawan merasa terganggu di dalam ruangan dengan suara mesin pada saat sedang beroperasi hal ini menunjukan karyawan tidak merasa senang dengan suara yang dihasilkan oleh mesin saat sedang beroperasi, dan karyawan yang tidak terganggu dengan suara mesin tempat dan posisi kerja tidak sedang di dalam ruangan

Para karyawan tidak puas dengan suara yang dihasilkan oleh pabrik hanya sedikit karyawan yang merasa tidak terganggu dengan adanya suara mesin

D. Kondisi lingkungan kerja

Setiap karyawan akan mudah dan nyaman dalam menyelesaikan

pekerjaan bila mereka merasa bahwa lingkungan kerja mereka tenang, bersih, dan juga menyenangkan untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas.

1. Keadaan mesin

Keadaan mesin sangat di perhatikan di PKS dikarenakan mesin beroeprasi 24 jam tanpa henti jadi mesin harus dalam peforma baik meskipun ada kerusakan harus langsung di perbaiki

Tabel V. 18 Keadaan Mesin PKS di PTPN IV Sawit Langkat

Keadaan mesin	Jumlah(or ang)	Persentase%
Ya(dalam kondisi baik)	100	100
Tidak(ti dak dalam kondisi baik)	0	0
Total	40	100

Sumber : data primer dari responden

Pada tabel V. 18 menunjukan bahwa seluruh responden menjawab keadaan mesin dalam peforma baik

Karyawan merasa puas dengan keadaan mesin yang ada di PKS, tidak sering rusak dan jika rusak pasti langsug di perbaiki

2. Perbaikan mesin

Maintenance wajib dilakukan agar produksi tidak menumpuk di peron

Tabel 5. 19 Perbaikan Mesin PKS di PTPN IV Sawit Langkat

Perbaikan mesin	Jumlah(or ang)	Persentase%
Ya(ada perbaikan)	100	100
Tidak(ti dak ada perbaikan)	0	0
Total	40	100

Ya(ada perbaikan)	100	100
Tidak(ti dak ada perbaikan)	0	0
Total	40	100

Sumber : data primer dari responden

Tabel V. 19 menunjukan bahwa seluruh responden sebanyak 40 orang merasa puas memilih ya karena mesin wajib langsung di perbaiki oleh perusahaan agar produksi berjalan terus, sehingga target yang ingin dicapai terpenuhi

Karyawan merasa sangat puas dengan perbaikan mesin yang sedang rusak, karena pelaporan sangat cepat sehingga langsung di perbaiki

3. Alat untuk bekerja

Alat-alat bekerja seharusnya wajib lengkap agar memudahkan menjalankan pekerjaan dengan begitu karyawan bekerja dengan sepenuh hati dan merasa senang

Tabel V. 20 Alat-alat pekerjaan PKS di PTPN IV Sawit Langkat

Kelengkapan alat bekerja	Jumlah(or ang)	Persentase%
Ya(lengkap)	40	100
Tidak(ti ak lengkap)	0	0
Total	40	100

Sumber : data primer dari responden

Pada tabel V. 20 menunjukan karena alat bantu bekerja untuk karyawan harus lengkap, agar karyawan lebih mudah dalam menjalankan pekerjaan dan juga untuk memenuhi target yang dicapai

Karyawan merasa puas dengan lengkapnya alat-alat sehingga memudahkan bekerja

4. Apakah terganggu dengan adanya perbaikan mesin

Tabel V. 21 Perbaikan Alat PKS di PTPN IV Sawit Langkat

Terganggu dengan perbaikan	Jumlah(orang)	Persentase%
Ya(terganggu)	40	100
Tidak	0	0
Total	40	100

Sumber : data primer dari responden

Pada Tabel V. 21 semua responden menjawab terganggu jika ada perbaikan mesin, otomatis terhenti dan tidak bisa melanjutkan pekerjaan

Karyawan tidak merasa puas dengan adanya perbaikan mesin, jika ada perbaikan mesin akan menghambat perkerjaan sehingga berhenti berkerja dan tidak mencapai target yang di borong

E. Pendapatan di luar pekerjaan PKS

1. Usaha lainnya

Tabel V. 22 Pendapatan di luar pekerjaan di PTPN IV Sawit Langkat

Jawaban Responden	Jumlah(orang)	Persentase%
Ada	27	67,5
Tidak ada	13	32,5
Total	40	100

Sumber : data primer dari responden

Tabel V. 22 menunjukan bahwa pendapatan para karyawan tidak hanya dari gaji pokok perusahaan, tetapi para karyawan memiliki usaha sampingan yaitu berupa warung, kedai dan juga ternak, tetapi tidak semua karyawan memiliki usaha sampingan ada juga beberapa karyawan yang tidak memiliki usaha di luar pekerjaan nya sebagai karyawan, hal ini menjadikan karyawan membuka usaha sebagai salah satu investasi dimasa depan untuk keluarga mengantisipasi jika suatu waktu adanya biaya tidak terduga

Karyawan sudah merasa puas dengan gaji yang diberikan perusahaan oleh karena itu karyawan masih ingin mendapatkan pendapatan lebih di luar perkerjaan nya sebagai karyawan

F. Fasilitas perusahaan

1. Adakah fasilitas untuk karyawan

Tabel V. 23 fasilitas untuk karyawan PKS di PTPN IV Sawit Langkat

Fasilitas untuk karyawan	Jumlah(orang)	Persentase%
Ada(diberikan fasilitas)	40	100
Tidak	0	0
Total	40	100

Sumber : data primer dari responden

Tabel V. 23 menunjukan bahwa semua karyawan mendapatkan fasilitas berupa rumah dan transportasi kendaraan anak sekolah

Karyawan sangat puas dengan pemberian fasilitas berupa rumah, jaminan kesehatan, air bersih yang cukup dan juga alat transportasi untuk anak sekolah

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil kesimpulan penelitian yang telah dilakukan di PTPN IV Sawit Langkat, Desa Banjaran Raya, Kecamatan Padang Tualang, Kab. Langkat, Provinsi Sumatera Utara sebagai berikut

1. Dapat disimpulkan bahwa karyawan pabrik kelapa sawit sudah bekerja dengan baik diliat dari kinerja para karyawan sudah menjalakan penuh SOP perusahaan
2. Karyawan PKS di PTPN IV Sawit Langkat sudah merasa puas terhadap apa yang sudah diberikan oleh perusahaan, baik dari sistem pekerjaan maupun fasilitas yang diberikan terhadap karyawan, hal ini dilakukan oleh pihak perusahaan agar terbentuknya rasa nyaman pada karyawan, selain itu juga rata rata umur yang relatif produktif untuk melakukan pekerjaan mengakibatkan tercapainya target target yang di inginkan perusahaan.

Saran

Dari hasil kesimpulan penelitian yang telah dilakukan di PTPN IV Sawit Langkat, Desa Banjaran Raya, Kecamatan Padang Tualang, Kab. Langkat, Provinsi Sumatera Utara sebagai berikut

1. Karyawan harus lebih semangat lagi dalam melakukan pekerjaan karena agar tercapainya target perusahaan
2. Perusahaan juga, jika ada mesin yang sedang rusak atau apapun itu ada alat yang kurang yang berperan sangat penting dalam membantu pekerjaan agar segera langsung diperbaiki dan disediakan karena agar karyawan mudah dalam melakukan aktivitas kelangsungan bekerja, sehingga mendapatkan kepuasan bagi karyawan Ketika sedang bekerja
3. Saran saya yang terakhir semoga anak-anak dari karyawan PKS agar bisa sekolah dan mendapatkan Pendidikan yang baik agar lebih baik dari ayahnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abushaira, Mohammad. 2012. ‘job Satisfaction among Special Education Teachers in Jordan’. *International Interdisciplinary Journal of Education, volume 1, issue 3*, pp 48-9.
- Bernardin, H. J& Joyce E.A. (2003). *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)*, Singapore: Mc.Graw Hill Inc.
- Gandapura, Djambur H. 1991. Riwayat singkat perkebunan milik negara. Seminar Perkappen, Jakarta, Indonesia.

- Gitosudarmo. (2001). *Kepemimpinan Organisasi*. Selemba Raya, Jakarta.
- Lubis, 1991 “Pabrik Kelapa Sawit Di Indonesia” Data Tahun 1991.PP-Marihat. P,Siantar, Indonesia.
- Mangkunegara, 2017, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”. PT ROSDAKARYA, Bandung.
- Mantara, (2018), “Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian pengolahan di pabrik kelapa sawit Tanjung Gabus PTPN II Pagar Merbau”. Vol. 1 No 1 Agustus 2018.
- Munandar, A.S (2001), “*Psikologi Industri dan Organisasi*.UI-Press, Jakarta.
- Newstrom, 2005,“Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang pekerja terhadap pekerjaannya”. Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit. Kab Rokan Hulu, Riau.
- Osborn (2002), “Mendefinisikan kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatif perasaan seseorang mengenai segi tugas-tugas pekerjaannya, tatanan kerja serta hubungan antar sesama pekerja”. Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit. Kab Rokan Hulu, Riau.
- Rahman, A (2015), “Prilaku Spiritual Dan Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit” Vol. 4 No. 1, Januari 2015.
- Robbins, 2004, *Organizational Behaviour*. Alih Bahasa Benyamin Molan. Jakarta : PT. Index, Kelompok Gramedia.
- Rivai, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Rajagrafindo Persada
- Riynato, A. (2018) “Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Kelapa Sawit Pada PTPN V Kebun Sei Galuh” vol. 1 no. 1 januari 2018.
- Tampubolon, I.J (2016) “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit PTPN V Unit Sungai Galuh” volume 24, nomor 4 Desember 2016