I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pertanian adalah sektor ekonomi yang tangguh dalam menghadapi perkembangan ekonomi dunia, misalnya krisis yang dialami Indonesia. Sektor pertanian mampu untuk berkontribusi dalam ekonomi nasional dan daerah dengan pertumbuhan ekonomi positif. Hal ini ditunjukkan dari banyaknya penduduk atau tenaga kerja yang hidup atau bekerja pada sektor pertanian atau dari produk yang berasal dari pertanian. Sektor pertanian dalam arti luas mencakup subsektor pertanian rakyat, perkebunan, peternakan, perikanan, dan kehutanan (Mubyarto, 1989).

Perkebunan kelapa sawit sebagai komoditas perkebunan di Indonesia mengalami perkembangan yang sangat pesat. Hal ini dapat dilihat dari peningkatan luas lahan dari 294.560 ha dan produksi minyak sawit sebesar 721.172 ton pada tahun 1980, kemudian meningkat mencapai 9.271.039 ha dengan produksi minyak sebesar 23.633.412 ton pada tahun 2012. Perkebunan kelapa sawit tersebut, diusahakan oleh perkebunan besar negara (PBN), perkebunan besar swasta (PBS), dan perkebunan rakyat (PR) (Ditjenbun, 2013). Pada awalnya perkebunan kelapa sawit didominasi perkebunan besar negara dan sejak tahun 1990 didominasi perkebunan besar swasta, dengan proporsi 4,65 juta ha atau 52% dari total areal perkebunan kelapa sawit indonesia.

Peningkatan ataupun penurunan produksi dan produktivitas suatu perusahaan dipengaruhi oleh peningkatan dan penurunan produksi dan produktivitas tenaga kerja yang tercakup di dalamnya. Tenaga kerja pada perusahaan – perusahaan seperti perkebunan umumnya adalah karyawan. Karyawan yang berhubungan secara langsung dengan produk yang dihasilkan perkebunan adalah karyawan panen sebagai pemanen dari kelapa sawit yang dihasilkan.

Keberhasilan organisasi perusahaan dalam mencapai tujuan, tidak terlepas dari peran karyawan. Karyawan bukan semata obyek dalam pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga menjadi subyek atau pelaku. Mereka dapat menjadi perencana, dan pelaksana yang berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi perusahaan serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan berupa kemampuan, keahlian, dan ketrampilan yang dimiliki. Sedangkan perusahaan diharapkan memberikan imbalan dan penghargaan kepada karyawan secara adil sehingga dapat memberikan kepuasan. Dan pada akhirnya karyawan tersebut mampu meningkatkan kinerja (prestasi kerja) nya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Prestasi kerja sangat erat hubungannya dengan produktivitas kerja para karyawan. Produktivitas karyawan secara individu akan mendukung produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, penilaian prestasi kerja secara rutin

perlu dilakukan agar diketahui peranan yang aktif para karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan (Soeriphanto, 2001).

Kepuasan kerja menjadi salah satu yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu maupun perusahaan. Bagi individu, penelitian tentang kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha – usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi perusahaan, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan.

Salah satu hal yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawannya adalah dengan memberikan tambahan pendapatan diluar gaji pokok, seperti tunjangan, lembur, dan insentif (premi). Di daerah penelitian sistem yang diberlakukan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja bagi karyawan panen kelapa sawit adalah premi panen.

Jadi, untuk melihat bagaimana kinerja dan kepuasan kerja karyawan panen kelapa sawit dari premi panen yang diberlakukan di lokasi penelitian perlu dilakukan penelitian terhadap hal tersebut.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran sistem panen dan premi panen yang berlaku di lokasi penelitian?
2. Bagaimana pengaruh premi panen terhadap kinerja karyawan panen di lokasi penelitian.
3. Bagaimana pengaruh premi panen terhadap kepuasan kerja karyawan panen di lokasi penelitian.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini, adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran sistem premi panen yang berlaku di lokasi penelitian
2. Untuk mengetahui pengaruh premi panen terhadap kinerja karyawan panen di lokasi penelitian
3. Untuk mengetahui pengaruh premi panen terhadap kepuasan kerja karyawan panen di lokasi penelitian.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari pelaksanaan penelitian ini, antara lain :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak perusahaan sebagai bahan masukan dan informasi mengenai sistem premi panen guna meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan panen kelapa sawit.

2. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi tentang sistem premi panen dalam perusahaan terhadap masalah kinerja dan kepuasan kerja karyawan panen.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak yang membutuhkan mengenai premi panen, kinerja dan kepuasan kerja karyawan panen.