

**ANALISIS TINGKAT KEPUASAN KARYAWAN TERHADAP
TINGKAT UPAH YANG DITERIMA DI
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV KEBUN BALIMBINGAN**

M. Rian Ramadhan Batubara,* Salmiah ** Dan Hasman Hasyim**

*) Alumni Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara

Jl. Prof. A. Sofyan No. 3 Medan

HP. 082160211991, E-mail: rian_batubara@yahoo.co.id

***) Staf Pengajar Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara

ABSTRAK

Kebutuhan karyawan diusahakan dapat terpenuhi melalui pekerjaannya. Apabila seorang karyawan sudah terpenuhi segala kebutuhannya maka dia akan mencapai kepuasan kerja dan memiliki komitmen terhadap perusahaan. Perusahaan adalah semua jenis kegiatan yang berbentuk usaha dengan atau tanpa badan hukum, yang menggunakan atau mempekerjakan karyawan/pekerja. Upah sebenarnya merupakan salah satu syarat perjanjian kerja yang diatur oleh pengusaha dan karyawan atau karyawan serta pemerintah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi sistem pengupahan karyawan, jaminan yang diterima karyawan serta untuk menganalisis tingkat kepuasan karyawan perkebunan terhadap sistem pengupahan di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Balimbingan. Metode penelitian yang digunakan dengan metode Likert.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa sistem pengupahan karyawan perkebunan di PTPN IV Kebun Balimbingan telah sesuai dengan perjanjian kerja bersama yang telah disepakati antara perusahaan dengan serikat pekerja perkebunan di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Balimbingan; Jaminan yang diterima karyawan perkebunan di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Balimbingan sudah terpenuhi oleh pihak perusahaan kepada karyawan perkebunan di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Balimbingan; serta tingkat kepuasan karyawan terhadap sistem pengupahan di perkebunan PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Balimbingan adalah puas dengan skor 36.42.

Kata Kunci : Tingkat Kepuasan, Tingkat Upah dan Karyawan

ABSTRACT

ANALYSIS OF EMPLOYEE SATISFACTION LEVEL OF COMPENSATION RECEIVED IN PTPN IV BALIMBINGAN ESTATE

M. RIAN RAMADHAN BATUBARA

Employee needs can be met through the job sought . If an employee already fulfilled all his needs then he will achieve job satisfaction and commitment to the company . The company is all kind of activities in the form of business with or without a legal entity , the use or hire employees / workers . Real wages is one of the conditions stipulated by the labor agreement and the employer and the employee or employees of the government . The purpose of this study was to identify the wage system employees , guarantees received by employees as well as to analyze the level of employee satisfaction plantation wage system in PTPN IV Balimbingan Estate . The method used by the Likert method.

Based on research conducted that the wage system employees plantation PTPN IV Estate Balimbingan accordance with collective bargaining agreements that have been agreed between the companies with plantation workers at PTPN IV Balimbingan Estate ; Collateral received by employees of the plantation at PTPN IV Balimbingan Estate are fulfilled by the company to employees plantation at PTPN IV Balimbingan Estate , as well as the level of satisfaction of employees against wage system in the PTPN IV Balimbingan Estate is satisfied with the score of 36.42 .

Keywords : Level of Satisfaction, Level of Wages and Employee

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan adalah semua jenis kegiatan yang berbentuk usaha dengan atau tanpa badan hukum, yang menggunakan atau mempekerjakan karyawan/pekerja untuk menghasilkan barang atau jasa dengan tujuan memperoleh keuntungan. Skala usaha perusahaan dapat dikelompokkan sebagai usaha besar, menengah dan kecil (Nasution, 2005).

Agar memperoleh tingkat pendapatan dan tingkat keuntungan yang tinggi pada usahatani kelapa sawit maka perlu diperhatikan bagaimana meningkatkan produksi, kualitas buah yang tinggi. Untuk itu diperlukan pengadaan modal bagi petani untuk membuka lahan dan pembelian bibit kelapa sawit yang bermutu tinggi agar hasilnya bagus dan pertumbuhannya sempurna. Dalam pembangunan kelapa sawit perlu juga diperhatikan ketersediaan tenaga kerja, tanpa adanya tenaga kerja maka perkebunan kelapa sawit tidak akan berjalan dengan baik dari keluarga petani sendiri maupun dari luar (Soetrisno, R dan R. Winahyu, 1991).

Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana sistem pengupahan karyawan perkebunan di PTPN IV Kebun Balimbingan?
2. Apa saja jaminan yang diterima karyawan perkebunan PTPN IV Kebun Balimbingan?
3. Bagaimana tingkat kepuasan karyawan perkebunan terhadap sistem pengupahan di PTPN IV Kebun Balimbingan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengidentifikasi sistem pengupahan sistem karyawan perkebunan di PTPN IV Kebun Balimbingan.

2. Untuk mengidentifikasi jaminan yang diterima karyawan perkebunan di PTPN IV Kebun Balimbingan.
3. Untuk menganalisis tingkat kepuasan karyawan perkebunan terhadap sistem pengupahan di PTPN IV Kebun Balimbingan.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Pengupahan

Pendapatan

Pendapatan nominal adalah pendapatan yang diukur dalam unit moneter per periode waktu, berapa banyak rupiah per minggu, per bulan atau per tahun. Pendapatan riil adalah daya beli pendapatan uangnya, ini adalah kuantitas barang dan jasa yang dapat dibeli dengan pendapatan nominal. Jika harga nominal tetap konstan, setiap perubahan pendapatan nominal akan menyebabkan perubahan yang sesuai dengan pendapatan riilnya (Nasution, 2005).

Upah

Kondisi pengupahan di Indonesia selama ini boleh dikatakan tidak mengalami perubahan yang signifikan terhadap perubahan nasib karyawan menjadi lebih baik. Malah yang terjadi saat ini, sistem pengupahan yang dibangun pemerintah bersifat mengisap dan tidak bertujuan sesuai dengan kepentingan karyawan dalam memperbaiki kondisi karyawan, namun lebih pada kepentingan pengusaha ataupun investasi secara umum (Hutabarat, 2006).

Gaji

Gaji merupakan pembayaran atas jasa manajerial, administratif dan jasa-jasa yang sama. Tarif gaji biasanya diekspresikan dalam periode bulanan. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang mempunyai ikatan kerja kuat secara berkala berdasarkan ketentuan yang berlaku di suatu perusahaan dan sifatnya tetap (Loekman, 1998)

Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan merupakan kerangka pengelolaan perihal bagaimana upah diatur dan ditetapkan. Sistem upah di Indonesia pada umumnya didasarkan pada 3 fungsi yaitu:

1. Menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarga
2. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang
3. Menyediakan insentif untuk mendorong meningkatkan produktivitas kerja.

Dalam sistem pengupahan di perkebunan terdiri atas beberapa komponen, yakni: Gaji pokok: tunjangan perumahan, catu terutama beras, premi, lembur, dan tunjangan pendidikan anak (Anonimus, 2011).

Hipotesis Penelitian

Sistem pengupahan terhadap karyawan di perkebunan PTPN IV Kebun Balimbingan sangat puas karena pendapatan yang diterima melebihi UMR yang telah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Metode Penentuan Daerah Penelitian

Penentuan daerah penelitian dilakukan secara *purposive* (sengaja) yaitu di PTPN IV kebun Balimbingan kecamatan Tanah Jawa Kabupaten Simalungun Provinsi Sumatra Utara.

Metode Penentuan Sampel

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penentuan sampel yang dilakukan secara *proportional random*. Berdasarkan pendapat para ahli seperti yang dikemukakan oleh Gay dalam (Hasan, 2008) ukuran sampel minimum yang dapat diterima bila dilihat berdasarkan pada desain atau model penelitian yang digunakan dan jika desain penelitiannya deskriptif korelasional maka sampel minimum adalah 30 sampel.

Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan cara wawancara dengan para karyawan yang menjadi sampel dengan menggunakan kuesioner yang telah

dipersiapkan terlebih dahulu. Sedangkan data sekunder dari kantor PTPN IV Sumatera Utara dan kantor PTPN IV Kebun Balimbingan.

Metode Analisis Data

Semua data yang diperoleh dari lapangan ditabulasi sesuai dengan kebutuhan. Kemudian dianalisis secara deskriptif dengan menjumlahkan dan menskor data yang diperoleh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Sampel

Jenis Kelamin Sampel

Setiap perkebunan atau perusahaan selalu terdapat karyawan perempuan dan laki-laki.

Tabel 1. Distribusi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin 2012

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	24	80%
2	Perempuan	6	20%
	Jumlah	30	100%

Sumber: Analisis Data Primer 2013

Dari Tabel 1 diatas dapat disimpulkan jumlah karyawan laki-laki lebih banyak dari pada karyawan perempuan. Hal ini disebabkan karena jenis pekerjaan yang ada di perkebunan lebih berat dan membutuhkan karyawan laki-laki dari pada karyawan perempuan.

Usia Sampel

Umur akan mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan/aktivitas dan lamanya masa dinas.

Tabel 2. Distribusi Sampel Berdasarkan Usia 2012

No	Kelompok Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	24-34	0	0%
2	35-45	6	20%
3	46-55	24	80%
	Jumlah	30	100%

Sumber: Analisis Data Primer 2013

Tingkat Pendidikan Sampel

Tingkat pendidikan merupakan salah satu syarat yang diberikan perusahaan untuk mencari karyawan. Di PT. Perkebunan Nusantara IV pendidikan tidak mempengaruhi upah yang diterima oleh karyawan.

Tabel 3. Distribusi Sampel Berdasarkan Tingkat Pendidikan 2012

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SD / Sederajat	9	30%
2	SLTP / Sederajat	5	16,6%
3	SMA / Sederajat	14	46,6%
4	Akademi / Sederajat	2	6,6%
	Jumlah	30	100%

Sumber: Analisis Data Primer 2013

Bila diukur dari tingkat pendidikan dari sampel berdasarkan Tabel 3 diatas dapat dilihat sampel yang memiliki pendidikan terakhir SMU/Sederajat adalah sebanyak 14 orang (46,6%), sedangkan sampel yang memiliki pendidikan terakhir SD/Sederajat adalah sebanyak 9 orang (30%), sampel yang memiliki pendidikan terakhir SLTP/Sederajat sebanyak 5 orang (16,6%) dan sampel yang memiliki pendidikan terakhir lulusan Akademi/Sederajat adalah 2 orang sampel (6,6%).

Status Perkawinan Sampel

Status perkawinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang sudah menikah lebih giat bekerja bila dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah.

Tabel 4. Distribusi Sampel Berdasarkan Status Perkawinan 2012

No	Status Perkawinan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Menikah	30	100%
2	Belum Menikah	0	0
	Jumlah	30	100%

Sumber: Analisis Data Primer 2013

Lama Bekerja

Lama bekerja membuat seseorang menjadi lebih berpengalaman di dalam pekerjaannya.

Tabel 5. Distribusi Sampel Berdasarkan Lama Bekerja 2012

No	Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	5 – 15	2	6,6%
2	16 – 30	25	83,3%
3	> 31	3	10%
	Jumlah	30	100%

Sumber: Analisis Data Primer 2013

Dari Tabel 5 dapat dikemukakan bahwa lama bekerja rata-rata karyawan adalah 5–15 tahun dengan dimana terdapat 2 orang (6,6%) yang pengalaman bekerjanya 16-30 tahun, menyusul pengalaman bekerja >31 tahun terdapat 3 orang (10%) dan pengalaman bekerja 11–20 tahun yakni 7 orang (23,33%).

Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Sistem Pengupahan di PTPN IV Kebun Balimbingan

Untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan terhadap sistem pengupahan maka ada dua komponen yang menjadi parameter tingkat kepuasan karyawan.

Upah dalam Bentuk Uang

Upah yang diterima karyawan dalam bentuk uang adalah gaji pokok, lembur/premi, bonus dan THR.

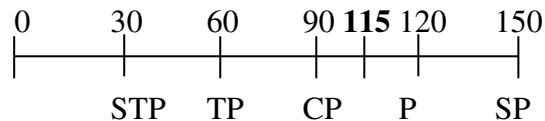
Gaji Pokok

Perhitungan perolehan Skor Pada Gaji Pokok:

Jumlah skor untuk 1 orang menjawab poin 5 (sangat puas)	: $1 \times 5 = 5$
Jumlah skor untuk 23 orang menjawab poin 4 (puas)	: $23 \times 4 = 92$
Jumlah skor untuk 6 orang menjawab poin 3 (cukup puas)	: $6 \times 3 = 18$
Jumlah skor untuk 0 orang menjawab poin 2 (tidak puas)	: $0 \times 2 = 0$
Jumlah skor untuk 0 orang menjawab poin 1 (sangat tidak puas)	: $0 \times 1 = 0$
	Jumlah = 115

Jumlah skor ideal untuk gaji pokok (skor tertinggi) adalah $5 \times 30 = 150$ (SP)

Jumlah skor terendah = $1 \times 30 = 30$ (STP)



Jadi, berdasarkan data pada perhitungan perolehan skor gaji pokok dari 30 sampel diperoleh: $115/150 \times 100 = 76,6\%$ tergolong puas.

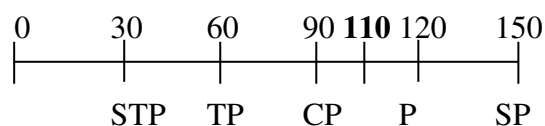
Tunjangan

Perhitungan perolehan Skor Pada Tunjangan:

Jumlah skor untuk 1 orang menjawab poin 5 (sangat puas)	: $1 \times 5 = 5$
Jumlah skor untuk 18 orang menjawab poin 4 (puas)	: $18 \times 4 = 72$
Jumlah skor untuk 11 orang menjawab poin 3 (cukup puas)	: $11 \times 3 = 33$
Jumlah skor untuk 0 orang menjawab poin 2 (tidak puas)	: $0 \times 2 = 0$
Jumlah skor untuk 0 orang menjawab poin 1 (sangat tidak puas)	: $0 \times 1 = 0$
	<u>Jumlah = 110</u>

Jumlah skor ideal untuk tunjangan (skor tertinggi) adalah $5 \times 30 = 150$ (SP)

Jumlah skor terendah = $1 \times 30 = 30$ (STP)



Jadi, berdasarkan data pada perhitungan perolehan skor tunjangan dari 30 sampel diperoleh: $110/150 \times 100 = 73,3\%$ tergolong puas.

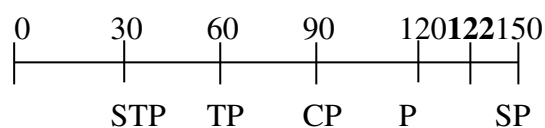
Lembur / Premi

Perhitungan perolehan Skor Pada Lembur/Premi:

Jumlah skor untuk 10 orang menjawab poin 5 (sangat puas)	: $10 \times 5 = 50$
Jumlah skor untuk 12 orang menjawab poin 4 (puas)	: $12 \times 4 = 48$
Jumlah skor untuk 8 orang menjawab poin 3 (cukup puas)	: $8 \times 3 = 24$
Jumlah skor untuk 0 orang menjawab poin 2 (tidak puas)	: $0 \times 2 = 0$
Jumlah skor untuk 0 orang menjawab poin 1 (sangat tidak puas)	: $0 \times 1 = 0$
	<u>Jumlah = 122</u>

Jumlah skor ideal untuk lembur/premi (skor tertinggi) adalah $5 \times 30 = 150$ (SP)

Jumlah skor terendah = $1 \times 30 = 30$ (STP)



Jadi, berdasarkan data pada perhitungan perolehan skor lembur/premi dari 30 sampel diperoleh: $122/150 \times 100 = 81,3\%$ tergolong sangat puas.

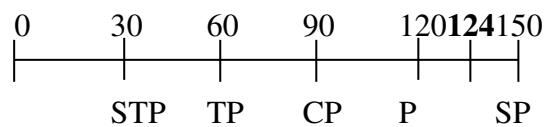
Pemberian Beras

Perhitungan perolehan Skor Pada Beras:

Jumlah skor untuk 4 orang menjawab poin 5 (sangat puas)	: $4 \times 5 = 20$
Jumlah skor untuk 26 orang menjawab poin 4 (puas)	: $26 \times 4 = 104$
Jumlah skor untuk 0 orang menjawab poin 3 (cukup puas)	: $0 \times 3 = 0$
Jumlah skor untuk 0 orang menjawab poin 2 (tidak puas)	: $0 \times 2 = 0$
Jumlah skor untuk 0 orang menjawab poin 1 (sangat tidak puas)	: $0 \times 1 = 0$
	Jumlah = $\underline{124}$

Jumlah skor ideal untuk beras (skor tertinggi) adalah $5 \times 30 = 150$ (SP)

Jumlah skor terendah = $1 \times 30 = 30$ (STP)



Jadi, berdasarkan data pada perhitungan perolehan skor beras dari 30 sampel diperoleh: $124/150 \times 100 = 82,6\%$ tergolong sangat puas.

Upah dalam Bentuk Jaminan

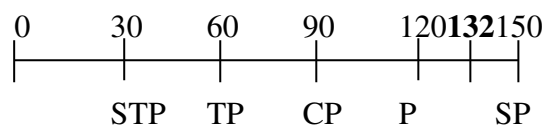
Jaminan Kesehatan dan Kecelakaan Kerja (K3)

Perhitungan perolehan Skor Pada Jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja:

Jumlah skor untuk 14 orang menjawab poin 5 (sangat puas)	: $14 \times 5 = 70$
Jumlah skor untuk 14 orang menjawab poin 4 (puas)	: $14 \times 4 = 56$
Jumlah skor untuk 2 orang menjawab poin 3 (cukup puas)	: $2 \times 3 = 6$
Jumlah skor untuk 0 orang menjawab poin 2 (tidak puas)	: $0 \times 2 = 0$
Jumlah skor untuk 0 orang menjawab poin 1 (sangat tidak puas)	: $0 \times 1 = 0$
	Jumlah = $\underline{132}$

Jumlah skor ideal untuk Jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (skor tertinggi) adalah $5 \times 30 = 150$ (SP)

Jumlah skor terendah adalah $1 \times 30 = 30$ (STP)



Jadi, berdasarkan data pada perhitungan perolehan skor Jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja dari 30 sampel diperoleh: $132/150 \times 100 = 88\%$ tergolong sangat puas.

Jaminan Perumahan

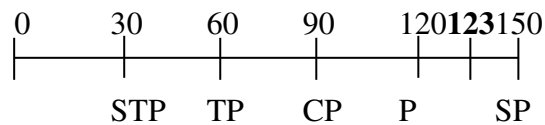
Selama berlangsungnya hubungan kerja dengan perusahaan, perusahaan memberikan perumahan kepada karyawan dengan cuma-cuma.

Perhitungan perolehan Skor Pada Jaminan Perumahan:

Jumlah skor untuk 11 orang menjawab poin 5 (sangat puas)	: $11 \times 5 = 55$
Jumlah skor untuk 11 orang menjawab poin 4 (puas)	: $11 \times 4 = 44$
Jumlah skor untuk 8 orang menjawab poin 3 (cukup puas)	: $8 \times 3 = 24$
Jumlah skor untuk 0 orang menjawab poin 2 (tidak puas)	: $0 \times 2 = 0$
Jumlah skor untuk 0 orang menjawab poin 1 (sangat tidak puas)	: $0 \times 1 = 0$
	<u>Jumlah = 123</u>

Jumlah skor ideal untuk Jaminan Perumahan (skor tertinggi) adalah $5 \times 30 = 150$ (SP)

Jumlah skor terendah = $1 \times 30 = 30$ (STP)



Jadi, berdasarkan data pada perhitungan perolehan skor Jaminan Perumahan dari 30 sampel diperoleh: $132/150 \times 100 = 88\%$ tergolong sangat puas.

Jaminan Pakaian Kerja dan Peralatan Kerja

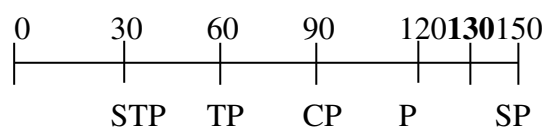
Penyediaan Fasilitas Pakaian Kerja dan kelengkapan kerja lainnya yang membuat pekerja merasa aman dalam bekerja merupakan hal yang sangat penting.

Perhitungan perolehan Skor Pada Jaminan Pakaian dan Alat Kerja:

Jumlah skor untuk 16 orang menjawab poin 5 (sangat puas)	: $16 \times 5 = 80$
Jumlah skor untuk 8 orang menjawab poin 4 (puas)	: $8 \times 4 = 32$
Jumlah skor untuk 6 orang menjawab poin 3 (cukup puas)	: $6 \times 3 = 18$
Jumlah skor untuk 0 orang menjawab poin 2 (tidak puas)	: $0 \times 2 = 0$
Jumlah skor untuk 0 orang menjawab poin 1 (sangat tidak puas)	: $0 \times 1 = 0$
	<u>Jumlah = 130</u>

Jumlah skor ideal untuk Jaminan Pakaian dan Alat Kerja (skor tertinggi) adalah $5 \times 30 = 150$ (SP)

Jumlah skor terendah = $1 \times 30 = 30$ (STP)



Jadi, berdasarkan data pada perhitungan perolehan skor Jaminan Pakaian dan Alat Kerja dari 30 sampel diperoleh: $130/150 \times 100 = 86,6\%$ tergolong sangat puas.

Jaminan Kesegaran Jasmani dan Rohani

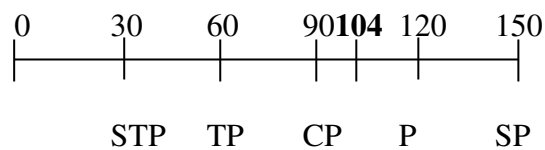
Penyediaan Fasilitas Jasmani dan Rohani diperlukan bagi para pekerja untuk tetap menjaga kesegaran jasmani dan rohani sebagai pendukung kegiatan bekerja, seperti penyediaan lapangan olahraga dan rumah ibadah.

Perhitungan perolehan Skor Pada Jaminan Kesegaran Jasmani dan Rohani:

Jumlah skor untuk 2 orang menjawab poin 5 (sangat puas)	: $2 \times 5 = 10$
Jumlah skor untuk 10 orang menjawab poin 4 (puas)	: $10 \times 4 = 40$
Jumlah skor untuk 18 orang menjawab poin 3 (cukup puas)	: $18 \times 3 = 54$
Jumlah skor untuk 0 orang menjawab poin 2 (tidak puas)	: $0 \times 2 = 0$
Jumlah skor untuk 0 orang menjawab poin 1 (sangat tidak puas)	: $0 \times 1 = 0$
	<u>Jumlah = 104</u>

Jumlah skor ideal untuk Jaminan Kesegaran Jasmani dan Rohani (skor tertinggi) adalah $5 \times 30 = 150$ (SP)

Jumlah skor terendah adalah $1 \times 30 = 30$ (STP)



Jadi, berdasarkan data pada perhitungan perolehan skor Jaminan Kesegaran Jasmani dan Rohani dari 30 sampel diperoleh: $104/150 \times 100 = 69,3\%$ tergolong cukup puas.

Pemberian Cuti

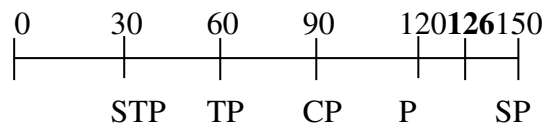
Cuti merupakan hak yang harus diterima setiap tenaga kerja yang bekerja di sebuah perusahaan. PT. Perkebunan Nusantara IV memberikan cuti yang sama antara karyawan dan pegawai.

Perhitungan perolehan Skor Pada Jaminan Cuti:

Jumlah skor untuk 6 orang menjawab poin 5 (sangat puas)	: $6 \times 5 = 30$
Jumlah skor untuk 24 orang menjawab poin 4 (puas)	: $24 \times 4 = 96$
Jumlah skor untuk 0 orang menjawab poin 3 (cukup puas)	: $0 \times 3 = 0$
Jumlah skor untuk 0 orang menjawab poin 2 (tidak puas)	: $0 \times 2 = 0$
Jumlah skor untuk 0 orang menjawab poin 1 (sangat tidak puas)	: $0 \times 1 = 0$
	Jumlah = <u>126</u>

Jumlah skor ideal untuk Jaminan Cuti (skor tertinggi) adalah $5 \times 30 = 150$ (SP)

Jumlah skor terendah adalah $1 \times 30 = 30$ (STP)



Jadi, berdasarkan data pada perhitungan perolehan skor Jaminan Cuti dari 30 sampel diperoleh: $126/150 \times 100 = 84\%$ tergolong sangat puas.

Jadi tingkat kepuasan karyawan pada Kebun Balimbingan terhadap sistem pengupahan diperoleh skoring 36,42 dimana hasil tersebut diperoleh dari jumlah keseluruhan yang didukung dari lampiran 4 Artinya tingkat kepuasan karyawan termasuk kategori Puas yang berada pada kisaran 30 - 37. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa tingkat kepuasan karyawan terhadap sistem pengupahan di perkebunan sangat puas ditolak.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Sistem pengupahan karyawan perkebunan di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Balimbingan telah sesuai dengan perjanjian kerja bersama yang telah disepakati antara perusahaan dengan serikat pekerja perkebunan di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Balimbingan.

2. Jaminan yang diterima karyawan perkebunan di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Balimbingan sudah terpenuhi oleh pihak perusahaan kepada karyawan perkebunan di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Balimbingan.
3. Tingkat kepuasan karyawan terhadap sistem pengupahan di perkebunan PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Balimbingan adalah puas dengan skor 36,42.

Saran

1. Kepada perusahaan agar terus mempertahankan sistem pengupahan karyawan supaya berjalan dengan baik.
2. Kepada pemerintah agar memberi sanksi kepada perusahaan atau perkebunan yang memberi upah kepada karyawan yang tidak sesuai dengan perjanjian perusahaan.
3. Kepada peneliti lain agar melakukan penelitian lanjutan dengan topik yang sama di lokasi Perkebunan Negara atau Swasta lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Loekman, S. 1998. *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia*. Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas. Jakarta.
- Anonimus. 2011. *Pengupahan dan Teori Biaya*. www.google.com
- Nasution, H. 2005. *Proses Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. USU Press. Medan
- Soetrisno L dan R.winahyu. 1991. *Kelapa Sawit Kajian Sosial Ekonomi*. Aditya media Yogyakarta.
- Hutabarat, T. H. 2006. *Realitas Upah Buruh Industri*. KPS Novib. Medan.