

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Salah satu alat ukur dalam pembangunan suatu negara adalah pertumbuhan ekonomi. Pembangunan ekonomi maupun pembangunan pada bidang-bidang lainnya selalu melibatkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan satu –satunya aset penting suatu organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi Simamora (*dalam* Witasari, 2009). Saat ini mengumpulkan tenaga kerja yang cakap dan berkinerja baik semakin sulit dilakukan, terlebih lagi mempertahankan yang sudah ada. Disinilah dituntut adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pendekatan strategik dan koheren untuk mengelola aset paling berharga milik organisasi orang-orang yang bekerja dalam organisasi, baik secara individu maupun kolektif, dan memberikan sumbangan untuk mencapai sasaran organisasi menurut Amstrong (*dalam* Setiawan, 2012). Ketersediaan lapangan atau kesempatan kerja baru untuk mengatasi permasalahan ketenagakerjaan, yakni pengangguran merupakan salah satu target yang harus dicapai dalam pembangunan ekonomi nasional maupun daerah. Pertumbuhan pengangguran tersebut secara langsung menimbulkan kesulitan bagi pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan rakyatnya, karena membuat sumber daya terbuang percuma, dan pendapatan masyarakat berkurang. Sementara itu adanya keterbatasan pendidikan dan keterampilan, berakibat pada rendahnya produktivitas tenaga kerja dan menjadi kendala bagi pengangguran

untuk memasuki dunia kerja. Keadaan seperti itu menimbulkan tekanan ekonomi yang mempengaruhi emosi masyarakat maupun kehidupan rumah tangga sehingga akan mengurangi kesejahteraan masyarakat (Budi, 2001: 4)

Sektor pertanian merupakan sektor yang padat karya. Pertumbuhan sektor pertanian di Provinsi Riau tidak terlepas dari peran tenaga kerja di sektor tersebut. Masyarakat yang bekerja di perusahaan – perusahaan yang bergerak di sektor ini sebagian besar masyarakat Provinsi Riau khususnya yang berada di pedesaan menggantungkan pekerjaannya pada sektor pertanian dan perkebunan.

Riau merupakan salah satu provinsi yang penyerapan tenaga kerjanya terbesar pada sektor pertanian dan perkebunan. Salah satu sub sektor perkebunan yang terbanyak menyerap tenaga kerja di Provinsi Riau pada umumnya dan khususnya di Kabupaten Rokan Hulu adalah sub sektor perkebunan sawit. Kabupaten Rokan Hulu merupakan salah satu kabupaten yang memiliki lahan perkebunan sawit yang luas di Provinsi Riau.

Salah satu perusahaan yang menyerap banyak sumber daya manusia adalah PT. Eka Dura Indonesia Sei Manding Riau yang merupakan salah satu perusahaan komoditas *crude palm oil (CPO)* kelapa sawit yang berlokasi di Desa Kota Lama Kecamatan Kunto Darussalam, Kabupaten Rokan Hulu yang telah dibangun sebagai sebuah proses berkelanjutan dalam rangka peningkatan kualitas kehidupan masyarakat yang lebih baik. PT. Eka Dura Indonesia (EDI) adalah perusahaan yang berada dalam naungan PT. Astra Agro Lestari Tbk, yang kegiatan operasionalnya berada di Desa Sei Manding, Kecamatan Kunto Darussalam, Kabupaten Rokan Hulu, Riau. Perusahaan ini berdiri sejak tahun

1987. Sebagai salah satu produsen utama minyak kelapa sawit / *crude palm oil* (CPO) dengan mengelola area perkebunan sebesar 263.281 hektar.

Sebuah perusahaan besar tentu terdapat banyak karyawan atau pekerja untuk menjalankan perusahaan tersebut baik itu karyawan tetap maupun pekerja lepas perusahaan akan memperhatikan para pekerjanya baik itu dalam segi kenyamanan dan kepuasan terhadap pekerjaan yang di dapat dan besarnya upah yang diterima, Kepuasan kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling terkait satu dengan yang lainnya, sehingga pengukuran dan penilaian pegawai mengenai seberapa puas atau tidak puas dirinya terhadap pekerjaannya menjadi perhitungan yang bersifat rumit karena menyangkut sejumlah elemen pekerjaan yang perlu mendapatkan perhatian (Marihhot Tua Effendi dan Hariandja, 2002)

Sistem Upah merupakan kebijakan dan strategi yang menentukan kompensasi yang diterima pekerja. Kompensasi sendiri merupakan bayaran atau upah yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas hasil kerja mereka. Bagi pekerja, masalah sistem upah ini merupakan masalah yang penting karena menyangkut keberlangsungan dan kesejahteraan hidup mereka. Tidak heran bila dari buruh hingga direktur sebuah perusahaan, tidak ada topik yang lebih menarik dan lebih sensitif dari pada masalah gaji. Isu diskriminasi dan kesenjangan sosial bisa muncul karena adanya perbedaan gaji. Buruh seringkali berunjuk rasa menuntut kenaikan gaji atau menuntut bonus yang belum keluar. Bahkan sering terjadi, karyawan-karyawan dengan potensi baik pindah ke perusahaan lain karena merasa kurang dihargai secara finansial.

Provinsi Riau salah satu Provinsi di negara Indonesia yang terus menerus mengalami perkembangan tingkat upah minimum. Kabupaten Rokan Hulu yang merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Riau yang terbentuk pada tahun 1999 hingga kini mengikuti perkembangan Upah Minimum Provinsi (UMP).

Upah Minimum Provinsi (UMP) Riau 10 tahun terakhir dari tahun 2008 sampai tahun 2019 seperti ditunjukkan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. 1 Perkembangan Upah Minimum Provinsi (UMP) Riau tahun 2011 – 2020

No.	Tahun	Upah Minimum Rata-Rata (Rupiah)
1	2011	1.120.000
2	2012	1.238.000
3	2013	1.400.000
4	2014	1.700.000
5	2015	1.878.000
6	2016	2.095.000
7	2017	2.266.722
8	2018	2.464.154
9	2019	2.662.025,63
10	2020	2.888.564,01.

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Riau(Maret 2019).dan data olahan

Tabel 1.1 menunjukkan skema kenaikan upah minimum propinsi yang dapat dilihat dari tabel diatas setiap tahunnya mengalami kenaikan yang signifikan terlihat bahwa pada tahun 2011 upah minimum propinsi sebesar 1.120.000 dan upah minimum Propinsi Riau tahun 2020 yaitu sebesar Rp. 2.888.564,01,

Kondisi ini selanjutnya menimbulkan minat penulis untuk melakukan studi mengenai “Analisis Tingkat Kepuasan Buruh Di Perkebunan Terhadap Sistem Pengupahan (PT EKADURA INDONESIA) Dikecamatan Kunto Darussalam ”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dan masalah yang dihadapi buruh harian lepas mendorong peneliti untuk melakukan penelitian tentang analisis tingkat kepuasan buruh harian lepas terhadap sistem pengupahan pada PT Eka Dura Indonesia dengan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Sistem Pengupahan Buruh di PT Ekadura Indonesia Dikecamatan Kunto Darussalam?
2. Bagaimana tingkat kepuasan buruh Di PT Ekadura Indonesia Dikecamatan Kunto Darussalam terhadap sistem pengupahan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah

1. Mengetahui sistem pengupahan buruh di PT Ekadura Indonesia Dikecamatan Kunto Darussalam.
2. Mengetahui tingkat kepuasan buruh Di PT Ekadura Indonesia Dikecamatan Kunto Darussalam dengan sistem pengupahan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu.

Aridiby (2018) Analisis Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Sistem Pengupahan (Studi Kasus: PT Bandar Sumatera Indonesia, Desa Bandar Pinang, Kecamatan Bintang Bayu, Kabupaten Serdang Bedagai) Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2018 sampai dengan bulan Juni 2018 di PT Bandar Sumatera Indonesia, Desa Bandar Pinang, Kecamatan Bintang Bayu, Kabupaten Serdang Bedagai. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah , Bagaimana sistem pengupahan di PT Bandar Sumatera Indonesia? Bagaimana tingkat kepuasan pemberian upah, premi dan tunjangan beras pada karyawan di PT Bandar Sumatera Indonesia?. Penelitian dilakukan dengan menggunakan studi kasus (*case study*), dengan mengambil 30 karyawan panen sebagai sampel. Penentuan sampel menggunakan *purposive* (sengaja). Untuk menguji tingkat kepuasan karyawan penelitian dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif dengan menggunakan *skala Likert*. Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa Sistem Pengelolaan Upah, Premi, dan Tunjangan Beras pada Karyawan Sadap di PT. Bandar Sumatera Indonesia berdasarkan kesepakatan bersama antara manajemen dengan Serikat Pekerja Bandar Pinang Mandiri (SPBPM) yang tergantung pada Masa Kerja dan status pekerja tersebut serta Tingkat Kepuasan Terhadap Pemberian dikategorikan Puas (dengan rata-rata skor 112,11), pada pemberian Premi dikategorikan Cukup Puas (dengan rata-rata skor 104,6), sedangkan pada tunjangan beras dikategorikan puas (dengan rata-rata skor 111,57).

Sofyan, (2018) Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Pt. Vonex Indonesia Kabupaten Bandung. PT. Vonex Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri pemintalan benang, yang selalu berupaya meningkatkan tingkat kepuasan karyawannya, hal tersebut dilakukan agar tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan beberapa masalah yaitu, Kejenuhan pegawai terhadap pekerjaannya, hal tersebut terlihat dari kurang seriusnya pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya dan upah yang diberikan kurang sesuai dengan harapan dan kebutuhan harian tenaga kerja sehingga karyawan tidak puas dengan upah yang diberikan. Metode penelitian yang digunakan, metode deskriptif analisis. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Analisis data yang digunakan Regresi Linier Sederhana, Koefisien Korelasi Rank Spearman, Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh sistem pengupahan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Vonex Indonesia Kabupaten Bandung berada pada hubungan yang sedang dengan nilai 32.95% dan sisanya sebesar 67.5% dipengaruhi oleh faktor lain, dan uji signifikansi terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem pengupahan terhadap hal tersebut dapat dibuktikan dari $t \text{ tabel} > t \text{ hitung}$ yaitu 1.662 dan 6.9398, tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Vonex Indonesia Kabupaten Bandung. Hambatan-hambatan yang dihadapi oleh PT. Vonex Indonesia Kabupaten Bandung yaitu perusahaan masih memberlakukan sistem pengupahan yang tidak sebanding dengan perusahaan lain, dan Sikap yang mendasari tingkah laku seseorang akan memberi warna terhadap perbuatan, sehingga pihak-pihak yang

menerima hasil perbuatan merasa puas dan mempunyai kesan baik terhadap upah yang diberikan. Usaha-usaha yang dilakukan adalah Tindakan perbaikan terhadap penetapan ketentuan sistem pengupahan yang ada seperti : peningkatan upah tambahan, Kesimpulan, pelaksanaan sistem pengupahan pada PT. Vonex Indonesia Bandung belum terlaksana dengan baik dan belum dilakukan berdasarkan faktor-faktor sistem pengupahan terutama mengenai jumlah upah yang diberikan oleh perusahaan dan perusahaan kurang memperhatikan kesejahteraan dan kebutuhan karyawan. Saran-saran dari peneliti adalah diharapkan perusahaan dapat menambah dan meningkatkan mutu atau kualitas sumber daya manusia, dengan melakukan program pelatihan kerja agar karyawan mampu menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien, serta perusahaan harus lebih selektif dalam memilih karyawan yang akan ditempatkan diperusahaan, hendaknya adanya koordinasi dan evaluasi antara pimpinan perusahaan dengan karyawan tentang hasil kerja karyawan agar permasalahan-permasalahan yang dihadapi dapat diketahui dan segera dicarikan jalan keluarnya.

Sembiring (2011) dengan judul “Analisis Tingkat Kepuasan Buruh di Perkebunan Terhadap Sistem Pengupahan”. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2011. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk untuk mengetahui sistem pengupahan buruh perkebunan PT SOCFINDO Kebun Matapao, mengetahui faktor- faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan buruh perkebunan di PT SOCFINDO Kebun Matapao dan mengetahui tingkat kepuasan buruh perkebunan PT SOCFINDO Kebun Matapao. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode *Proportional random sampling* yaitu berdasarkan buruh di setiap divisi perkebunan dan setiap buruh memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan

sampel di daerah penelitian dan juga supaya sampel terwakili dari semua populasi. Populasi yang dijadikan sampel adalah para buruh yang bekerja di setiap divisi perkebunan di PT SOCFINDO Kebun Matapao sebanyak 505 orang dan jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 30 orang. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh adalah Sistem Pengupahan di PT SOCFINDO Kebun Matapao belum sesuai dengan peraturan secara umum, karena baru 75 % yang sesuai dengan peraturan sementara 25 % menyangkut komponen upah/gaji pokok masih belum sesuai dengan peraturan. Faktor - faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan buruh perkebunan terhadap sistem pengupahan yang menyangkut jaminan yakni Jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja yang diberikan perusahaan cukup memuaskan, Jaminan tempat tinggal atau perumahan yang diberikan perusahaan bagi para buruh yang cukup memadai dan layak huni, Jaminan pakaian kerja yang diberikan perusahaan yang sesuai dengan standar keamanan dalam bekerja dan cukup memuaskan, Jaminan kesegaran Jasmani dan Rohani yang diberikan, PT SOCFINDO Kebun Matapao kepada buruh cukup memuaskan, Jaminan Cuti, mudah pengurusan dan harus dilaksanakan dan gaji tetap diberikan dan Tingkat kepuasan buruh terhadap sistem pengupahan di perkebunan PT SOCFINDO Kebun Matapao adalah tinggi dengan skor 50,75. (Kata Kunci: Analisis Tingkat Kepuasan, Buruh di Perkebunan, Sistem Pengupahan)

Fransis (2008) Hubungan antara Upah dan Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus pada Perusahaan Daerah Mutiara Harapan Kalabahi Kabupaten Alor. Tujuan Penelitian ini dapat di kategorikan atas dua cakupan yaitu : 1. Tujuan Umum Penelitian Untuk: Mengetahui tentang kecenderungan hubungan antara

upah/gaji dengan kepuasan kerja karyawan perusahaan. 2. Tujuan Operasional Penelitian untuk : a. Mengetahui persepsi karyawan PD Mutiara Harapan tentang upah/gaji yang diterima b. Mengetahui bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan di PD Mutiara Harapan c. Mengetahui ada atau tidaknya hubungan positif antara pemberian upah/ gaji dengan kepuasan kerja karyawan perusahaan. Metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini yakni penelitian survey yang mengambil sampel secara keseluruhan dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Penelitian survey yang digunakan adalah penelitian penjelasaan (*eksploratory research*) dengan maksud untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Populasi adalah jumlah keseluruhan unit analisis yang diciri-cirinya akan diduga sesuai dengan cakupan penelitian ini yang menunjuk populasi sasaran ialah karyawan dan dewan direksi. Karena populasi kecil maka seluruh populasi diambil sebagai sampel (*sensus*). Teknik analisis data digunakan dengan analisis statistik yaitu dengan data yang terkumpul diolah dengan Skala Likert. Berdasarkan analisis hasil penelitian yang disajikan terdahulu maka penulis sampai pada bagian terakhir laporan yang memuat kesimpulan: 1. Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar karyawan PD Mutiara Harapan mempersepsikan bahwa upah/gaji sudah sesuai dengan standar upah minimum provinsi (UMP) namun ternyata separuh diantara responden menyatakan bahwa upah/gaji belum mencukupi kebutuhan keluarga. 2. Persepsi karyawan tentang kepuasan kerja menunjukkan sebagian besar menyatakan mereka merasa bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dan sebagian kecil diantara responden yang menyatakan tidak setuju atau tidak puas. 3. Berdasarkan hasil pengujian korelasi total

upah/gaji dan kepuasan kerja karyawan dengan $r = 0,961$ dengan tingkat signifikan $0,01$ atau 1% sehingga dinyatakan adanya hubungan yang kuat. Dengan demikian, berdasarkan hasil uji t , hipotesis penelitian ini diterima; artinya terdapat hubungan yang nyata antara upah/gaji dengan kepuasan kerja karyawan karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,01$, $(t_{\hat{I} \pm /2} 30-2) = 0,005(28) = 2,76 < t_{hitung}$ yaitu $18,44$.

Ginting (2014) Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Kepuasan Karyawan Panen Di Ptpn III Kebun Tanah Raja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan sistem pengupahan karyawan panen di PTPN III Kebun Tanah Raja dan menganalisis tingkat kepuasan karyawan panen serta menganalisis pengaruh komponen upah: gaji pokok, THR, Bonus, Premi dan Beras terhadap tingkat kepuasan karyawan panen di PTPN III Kebun Tanah Raja. Dalam penentuan daerah penelitian digunakan metode *purposive*, sedangkan dalam penelitian sampel digunakan *sample random sampling*. Besar sampel ditentukan dengan metode Slovin. Metode analisis skoring digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan dan metode regresi digunakan untuk menganalisis pengaruh sistem pengupahan terhadap kepuasan karyawan panen di PTPN III Kebun Tanah Raja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel gaji pokok, beras, THR, premi dan bonus yang diberikan terhadap karyawan panen berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan karyawan panen di Kebun Tanah Raja PTPN III. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengupahan karyawan panen di PTPN III Kebun Tanah Raja memiliki beberapa komponen upah dengan rata-rata yaitu gaji pokok sebesar Rp. 1.070.125; beras sebesar 25,9 kg; premi sebesar Rp. 1.191.843; bonus sebesar

Rp. 852.500; dan THR sebesar Rp. 196.000. Tingkat kepuasan karyawan panen terhadap sistem pengupahan di PTPN III Kebun Tanah Raja adalah tinggi sebesar 92,4%. Variabel komponen upah gaji pokok, beras, THR, premi dan bonus yang diberikan terhadap karyawan panen berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan karyawan panen di Kebun Tanah Raja PTPN III.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Sumber daya manusia adalah aset utama suatu perusahaan dalam usaha pencapaian tujuannya. Karyawan yang berkualitas dapat mendorong perusahaan untuk terus bertahan menghadapi persaingan, bahkan mengembangkan usaha. Pengembangan kualitas karyawan dapat dilakukan oleh perusahaan diantaranya dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Bagi manajemen kepuasan kerja haruslah menjadi fokus utama dalam merencanakan dan menyusun kebijakan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Kepuasan kerja menurut Daft dan Steers *dalam* Margareth (2005) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai emosional positif dan menyenangkan sebagai akibat dari penilaian atas pekerjaan dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja adalah tingkat saat karyawan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan yang ditawarkan perusahaan tempatnya bekerja (Brayfield dan Rothe dalam Istijanto, 2006). Kepuasan kerja merupakan persoalan umum pada setiap perusahaan, baik itu berhubungan dengan motivasi, kesetiaan ataupun ketenangan bekerja, dan disiplin kerja. Handoko (2001) menyatakan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka.

2.2.1.1 Teori Kepuasan Kerja

Berikut ini adalah beberapa teori tentang kepuasan kerja yang dikemukakan dalam Rivai (2006): Teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal adalah:

1. Teori ketidak sesuaian (*discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja karyawan dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2. Teori keadilan (*equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti : upah atau gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau di tempat

lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

3. Teori dua faktor (*two factor theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* (motivator) dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji atau upah, pengawasan, hubungan antar-pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

2.2.1.2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Terdapat lima faktor penentu kepuasan kerja yang disebut dengan *Job Descriptive Index* (JDI) (Luthans dan Spector dalam Robins, 2006), yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja. Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan, kesempatan belajar serta kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan bermacam-macam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan pekerjaannya sehingga kesenangan dan kepuasan kerja dapat tercipta.

2. Gaji

Faktor signifikan lain terhadap kepuasan kerja adalah upah dan gaji. Theriault menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja. Dengan adanya gaji, maka kepuasan individu akan muncul karena gaji mampu menjawab kebutuhan individu. Judge dan Locke menyatakan karyawan akan memperoleh kepuasan kerja apabila gaji yang didapat dari pekerjaannya melebihi harapan karyawan.

3. Kesempatan atau promosi

Terbukanya kesempatan untuk memperoleh kenaikan jabatan menyebabkan karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja. Mengacu pada sejauh mana pergerakan atau kesempatan maju

diantara jenjang berbeda dalam organisasi. Promosi mampu memuaskan karyawan dengan pendapatan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologis dan keinginan untuk rasa keadilan.

4. Supervisor

Dilihat dari kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Atasan yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan kerja, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja.

5. Rekan kerja

Rekan kerja yang mendukung karyawan akan memenuhi kebutuhan dasar manusia yaitu kebutuhan melakukan hubungan sosial. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial, oleh karena itu apabila memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung akan mengarahkan kepada kepuasan kerja yang meningkat. Jika terdapat konflik dengan rekan kerja, maka hal tersebut akan berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja terhadap pekerjaannya.

Margareth (2005) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan,

interaksi sosial, dan hubungan kerja. Hasibuan (2001) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.:

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang tepat sesuai keahlian.
- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan kerja
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

2.2.2. Pekerja/Buruh

Buruh menurut kamus bahasa Indonesia adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah. Pada dasarnya, buruh, Pekerja, Tenaga Kerja maupun karyawan adalah sama. namun dalam kultur Indonesia, "Buruh" berkonotasi sebagai pekerja rendahan, hina, kasaran dan sebagainya. sedangkan pekerja, Tenaga kerja dan Karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi, dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot tapi otak dalam melakukan kerja. akan tetapi pada intinya sebenarnya keempat kata ini sama mempunyai arti satu yaitu Pekerja. hal ini terutama merujuk pada Undang-undang Ketenagakerjaan, yang berlaku umum untuk seluruh pekerja maupun pengusaha di Indonesia (Yuriandi,2011).

Buruh dibagi atas 2 klasifikas besar :

1. Buruh profesional, biasa disebut buruh kerah putih, menggunakan tenaga otak dalam bekerja.

2. Buruh kasar biasa disebut buruh kerah biru, menggunakan tenaga otot dalam bekerja.

Batasan istilah pekerja/buruh diatur secara jelas dalam Pasal 1 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

2.2.3 Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan adalah sistem pembayaran upah terhadap karyawan atau tenaga kerja yang umum diterapkan dalam suatu perusahaan. Sistem pengupahan ini memberikan kepuasan bagi pekerja, laba untuk perusahaan serta barang atau jasa yang berkualitas dan harga yang pantas. Sistem pengupahan ini harus dilihat dari beberapa aspek seperti aspek kehidupan (*desire to live*), aspek keinginan untuk memiliki sesuatu (*desire for possession*), aspek keinginan atas kekuasaan (*desire for power*), aspek keinginan untuk pengakuan (*desire for recognition*). Oleh sebab itu, dalam memenuhi kebutuhan pekerja, maka pengusaha dalam menetapkan upah harus memperhatikan kebutuhan fisik dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan egoistis pekerja. Penentuan pemberian imbal jasa, perlu memperhatikan asas adil yang artinya pembayaran dilakukan sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerja, tanggung jawab, jabatan pekerjaan dan memenuhi persyaratan internal organisasi. Asas layak dapat memenuhi kebutuhan pekerja dalam tingkat normatif yang ideal. Menurut Buchari Alma (2004) metode pembayaran upah dikenal juga sebagai sistem pembayaran upah, yaitu sebagai berikut :

A. Sistem Upah Menurut Waktu

Adalah upah tetap yang dikaitkan dengan waktu. Ini berarti upah yang tetap jumlahnya per periode yang besarnya tidak dikaitkan dengan prestasi yang diberikan oleh buruh. Oleh sebab itu, pembayaran berdasarkan jam, minggu atau bulan. Sedangkan menurut Moekijat (2007) “Sebagian upah berdasarkan waktu digunakan karena kebiasaan, karena sulitnya menentukan standar-standar pelaksanaan pekerjaan, dan karena sikap dan praktek manajemen yang ceroboh.” Pembayaran upah dapat dilakukan di muka atau di belakang (bekerja dulu baru upah kemudian). Adapun kelemahan sistem upah ini adalah tidak mendorong karyawan untuk memaksimalkan penggunaan tenaganya, upah sama rata bagi buruh yang rajin dan yang malas upah berdasarkan waktu lebih menyulitkan dalam merencanakan dan mengendalikan biaya tenaga kerja.

B. Sistem Upah Prestasi

Sistem ini didasarkan atas prestasi dari pekerja, atau pedagang per unit produksi yang diselesaikan. Sistem ini mempunyai kebaikan seperti :

- a. Ada dorongan untuk bekerja lebih giat
- b. Buruh yang rajin menerima gaji yang lebih tinggi
- c. Perhitungan harga pokok akan lebih baik

Adapun kelemahan-kelemahannya adalah sebagai berikut :

- a. Bila buruh tidak memberikan prestasi berarti tidak mendapat upah
- b. Buruh mungkin kurang cermat untuk mengejar prestasi sebanyak-banyaknya.

Sehingga peralatan produksi cepat rusak, terjadi penghamburan bahan karena buruh tidak berhati-hati.

C. Upah Borongan

Upah borongan merupakan sistem kombinasi upah dari upah waktu dan upah potongan. Sistem ini menetapkan pengupahan berdasarkan besarnya jas yang diberikan berdasarkan volume pekerjaan dan lamanya pekerjaan. Pekerjaan tertentu harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Jika selesai tepat waktunya ditetapkan upah dalam rupiah.

D. Sistem Upah Premi

Premi adalah hadiah atau bonus yang diberikan kepada karyawan karena berkat pekerjaan yang ia lakukan telah memberikan suatu keuntungan kepada perusahaan. Sistem upah premi ini diberlakukan karena pimpinan ingin mengadakan perbaikan secara perlahan-lahan dengan cara persiapan pekerjaan bagi buruh agar bekerja lebih baik, standarisasi dari kualitas material, perbaikan metode kerja, serta pendidikan dan pelatihan para pekerja.

E. Sistem Upah Tunjangan

Sistem upah tunjangan merupakan tambahan upah yang di berikan perusahaan kepada para pekerja agar pekerja bisa loyal dan bersedia untuk bekerja di perusahaan dalam waktu yang lama sistem upah tunjangan bisa berupa tunjangan hari raya, tunjangan akhir tahun, pesangon, bahan pokok rumah tangga, tempat tinggal, hingga kendaraan.

Menurut Gilarso (2003) balas karya untuk faktor produksi tenaga kerja manusia disebut upah (dalam arti luas, termasuk gaji, honorarium, uang lembur, tunjangan, dsb). Upah dibedakan menjadi dua (Gilarso, 2003), yaitu: upah nominal (sejumlah uang yang diterima) dan upah riil (jumlah barang dan jasa yang dapat dibeli dengan upah uang itu). Upah dalam arti sempit khusus dipakai

untuk tenaga kerja yang bekerja pada orang lain dalam hubungan kerja (sebagai karyawan/buruh). Di Indonesia banyak orang berusaha sendiri dan tidak memperhitungkan "upah" untuk dirinya sendiri. Tetapi dalam analisis ekonomi, besar kecilnya balas karya mereka sebagai tenaga kerja seharusnya ikut diperhitungkan. Tingkat upah disebut juga taraf balas karya rata-rata yang berlaku umum dalam masyarakat untuk segala macam pekerjaan. Tingkat upah ini dapat diperhitungkan per jam, hari, minggu, bulan atau tahun (Gilarso, 2003).

2.2.4 Faktor-Faktor Yang Menentukan Besarnya Upah

Menurut Hasibuan (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya upah, antara lain sebagai berikut:

A. Tingkat Gaji Yang Lazim

Tingkat upah dan gaji bisa sangat tergantung pada ketersediaan *Supply* tenaga kerja di pasar tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja. Untuk tenaga-tenaga kerja yang langka, tingkat upah dan gajinya dapat jauh melebihi tingkat gaji bila dilihat dari kaca mata evaluasi jabatan.

a. Serikat Buruh

Serikat buruh bisa menjadi kekuatan yang sangat besar dalam suatu perusahaan, yang dapat memaksa perusahaan untuk memberikan upah atau gaji yang lebih besar bila dibandingkan dengan hasil evaluasi jabatan.

B. Pemerintah

Pemerintah sebagaimana kita ketahui merupakan lembaga yang berkepentingan dengan kesejahteraan pekerja sebagai warga Negara, dan juga terhadap kelangsungan hidup perusahaan.

C. Kebijakan dan Strategi Penggajian

Kebijakan penggajian yang dipakai perusahaan, seperti mengusahakan gaji di atas harga pasar dalam upaya menghadapi persaingan, bisa menaikkan gaji di atas rata-rata harga pasar.

D. Faktor Internasional

Ketika perusahaan berkembang di segala penjuru dunia, tantangan yang muncul dalam penggajian adalah penyesuaian dengan situasi di Negara yang bersangkutan, sehingga dapat terjadi jabatan yang sama di negara yang berbeda akan terdapat perbedaan tingkat gaji.

E. Nilai Yang Sebanding dan Pembayaran Yang Sama

Ada kalanya satu pekerjaan yang berbeda, tetapi memiliki poin atau derajat yang sama mempunyai tingkat gaji yang berbeda. Misalnya, nilai poin untuk pekerjaan juru rawat yang biasanya didominasi wanita dan ahli listrik yang didominasi laki-laki tingkat gajinya berbeda di mana ahli listrik mendapatkan gaji yang lebih besar.

F. Biaya dan Produktivitas

Tenaga kerja merupakan salah satu komponen biaya yang sangat berpengaruh terhadap harga pokok barang. Tingginya harga pokok dapat menurunkan penjualan dan keuntungan perusahaan.

2.2.5 Indikator Upah

Adapun Indikator sistem pengupahan Sumarsono (2003) terdiri dari :

A. Menurut Lamanya Kerja

Sistem upah menurut lamanya kerja juga disebut sebagai upah berdasarkan waktu, yaitu pembayaran upah berdasarkan suatu anggapan bahwa dalam waktu

yang sama, maka produktivitas kerja adalah sama, anggapan ini jelas kurang tepat, karena belum tentu tiap karyawan dalam waktu yang sama memperoleh hasil yang sama. Hal ini dapat saja disebabkan kemampuan karyawan yang berbeda, serta pengaruh lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Dengan sistem ini, umumnya karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik menyesuaikan dengan karyawan lain yang prestasinya lebih lambat atau lebih rendah.

B. Menurut Lamanya Dinas

Upah yang diperhitungkan lamanya dinas ini didasarkan pada masa kerja, seorang karyawan dalam perusahaan. Pemberian upah ini bertujuan untuk memupuk kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.

pada umumnya pemberian upah ini beranggapan bahwa semakin meningkat pula pengalaman dan kemampuan karyawan tersebut dalam menentukan tugasnya, tetapi upah yang berdasarkan pada ukuran pengalaman dan kesetiaan serta kemampuan karena masa kerja seorang karyawan belum tentu menjamin prestasi kerjanya. Hal ini disebabkan mungkin selama bekerja pada perusahaan, karyawan tersebut acuh tak acuh terhadap pekerjaannya atau mungkin juga karyawan telah lanjut usia, sehingga walaupun telah lama bekerja atau dinas dalam perusahaan produktivitas kerjanya rendah.

C. Menurut Kebutuhan

Sistem upah ini berusaha menyesuaikan dengan besarnya kebutuhan karyawan beserta keluarganya. Sistem upah ini berdasar pada suatu anggapan bahwa apabila kebutuhan karyawan dan keluarganya terpenuhi, maka diharapkan karyawan tersebut dapat mencurahkan seluruh tenaga dan pikirannya pada tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tetapi, sebenarnya anggapan ini kurang benar. Hal

ini disebabkan oleh kebutuhan seseorang sangat relatif dan bervariasi dan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan tersebut sangat terbatas, sehingga dengan sistem upah minimupun belum tentu dapat menjamin meningkatnya produktivitas karyawan.

D. Menurut Banyaknya Produk

Sistem upah ini didasarkan pada kemampuan dari masing – masing karyawan dalam berprestasi serta memberikan kesempatan pada karyawan yang mempunyai kemampuan kerja untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

2.2.6 Proses Penentuan Upah

Menurut Rivai (2014) Proses Penentuan Upah terdiri dari:

- a. Analisis Jabatan/Tugas Analisis jabatan merupakan kegiatan untuk mencari informasi tentang tugas-tugas yang dilakukan, dan persyaratan yang diperlukan dalam melaksanakan suatu tugas, sehingga dapat menjelaskan uraian tugas, spesifikasi tugas, dan standar kinerja.
- b. Evaluasi Jabatan/Tugas Evaluasi jabatan adalah proses sistematis untuk menentukan nilai relatif dari suatu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan lain. Proses ini adalah untuk mengusahakan tercapainya internal equity dalam pekerjaan sebagai unsur yang sangat penting dalam penentuan tingkat upah.
- c. Survey Upah Survey upah merupakan kegiatan untuk mengetahui tingkat upah yang berlaku secara umum dalam perusahaan-perusahaan sejenis yang mempunyai usaha/jabatan yang sama. Ini dilaksanakan untuk mengusahakan keadilan eksternal sebagai salah satu faktor penting dalam perencanaan dan penentuan upah.

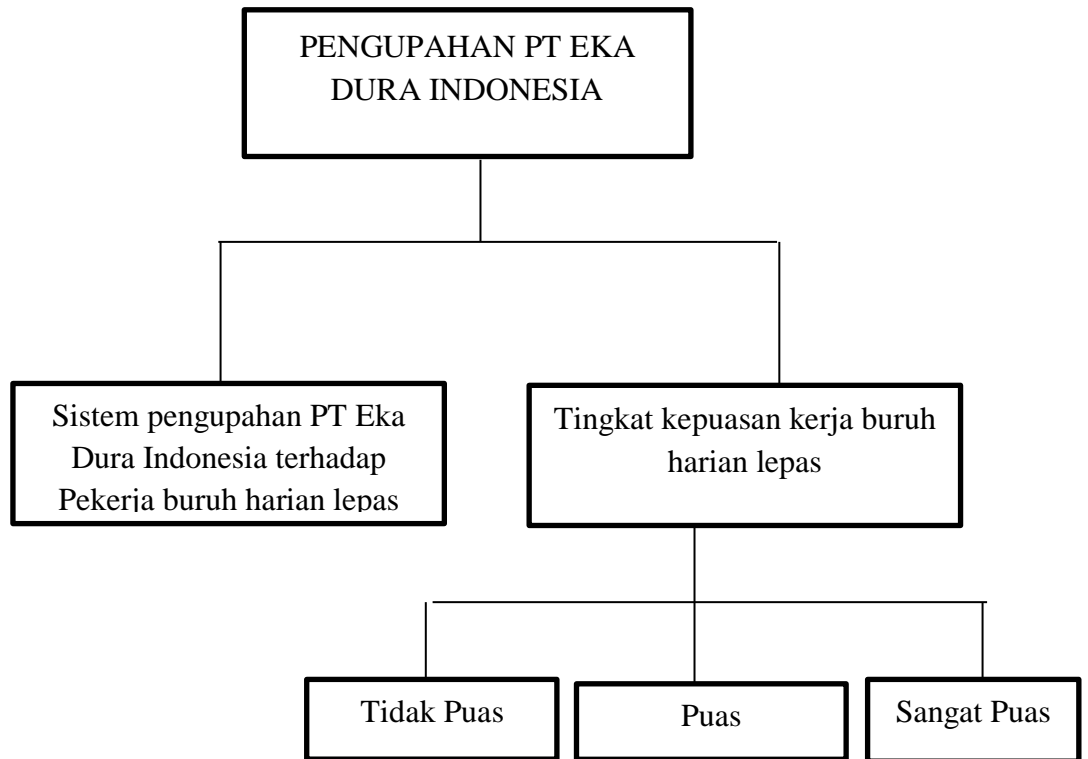
d. Penentuan Tingkat Upah Setelah evaluasi jabatan dilakukan, untuk menciptakan keadilan internal yang menghasilkan ranking jabatan, dan melakukan survey tentang upah yang berlaku di pasar tenaga kerja, selanjutnya adalah penentuan upah. Penentuan upah didasarkan pada hasil evaluasi jabatan yang di gabung dengan survey upah. Terpenting dalam penentuan upah, adalah diupayakan memenuhi tingkat upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah.

Selain itu indikator upah Menurut kebijaka pengupahan yang dilakukan oleh pemerintah guna melindungi pekerja/buruh sebagaimana yang diatur dalam pasal 88 ayat 2, meliputi:

- a. Upah minimum
- b. Upah kerjalembur
- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerja
- e. Upah karena menjalankan hak waku istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah
- g. Denda dan potongan upah

2.3. Kerangka Pemikiran

Faktor-aktor yang berpengaruh terhadap kinerja pekerja/ buruh dapat disusun pada paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

BAB III METODELOGI PENELITIAN

3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret Tahun 2020 penelitian ini dilakukan di perkebunan kelapa sawit yang ada Di Kecamatan Kunto Darussalam yaitu perkebunan yang dikelola oleh PT. EKADURA INDONESIA.

3.2 Teknik Pengambilan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011:81). Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah Buruh harian lepas yang bekerja pada perkebunan kelapa sawit yang mana sampel adalah terdiri dari Tukang panen, Rawat dan Infrac perkebunan PT. Ekadura Indonesi ada sebanyak 905 orang buruh harian lepas yang menjadi populasi pada penelitian. Setelah mengetahui jumlah populasi, teknik Slovin menurut Sugiyono (2011:87). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya tidak memerlukan tabel jumlah sampel,

Namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

1 = Konstanta

e^2 = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir, dalam penelitian ini digunakan kesalahan pengambilan sampel sebesar 10%.

Nilai $e = 0,1$ (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai $e = 0,2$ (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Berdasarkan rumus tersebut peneliti menggunakan tingkat presisi 90% atau taraf nyata (tingkat kesalahan 10%), di peroleh jumlah sempel penelitian sebagai berikut:

$$n = \frac{905}{1 + \{905 \times (0,1)^2\}}$$

$$n = \frac{905}{10,05}$$

$$n = 90.04 \text{ di bulatkan menjadi } 90$$

Setelah didapat jumlah sampel yaitu 90 buruh harian lepas pemilihan sampel dilakukan dengan *Random sampling* untuk memilih Pekerja yang di jadikan sampel pada penelitian ini dengan memilih responden secara acak .

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung melalui wawancara pada responden. Sedangkan data sekunder yaitu bersumber dari dokumen data yang terdapat di Badan Pusat Statistik, Dinas atau Instansi terkait, literatur serta data-data lain yang dapat menunjang terselesaikannya penelitian ini.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Studi pustaka adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan data dari berbagai literatur dan buku-buku referensi, jurnal, majalah, surat kabar yang berkaitan dengan penelitian ini.
- b. Penelitian lapangan dilakukan dengan wawancara langsung dengan responden yang dipandu dengan pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya sesuai dengan kebutuhan penelitian serta dari dokumen data yang terdapat di BPS, Dinas atau Instansi terkait lainnya.

3.5 Model Analisis Data

3.5.1 Skala Likert

Untuk menganalisis rumusan masalah metode penelitian ini, yaitu penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual dengan Skala Likert untuk mengetahui sikap, pendapat dan persepsi seseorang maupun sekelompok orang berdasarkan kuisisioner yang telah disebarakan ke setiap responden/karyawan dengan 3 (tiga) opsi jawaban atas masing-masing indikatornya:

- a. Skor 3 = Sangat Puas (SP)
- b. Skor 2 = Puas (P)
- c. Skor 1 = Tidak Puas (TP)

Menurut (Sugiyono, 2014), skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut jika digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif, yang dinyatakan dalam bentuk angka sehingga lebih akurat, efisien dan komunikatif. dapat dihitung dengan rumus :

$$I = \frac{NT-NR}{K}$$

Keterangan:

- I = Interval nilai skor
- NT = Nilai tertinggi
- NR = Nilai terendah
- K = Kategori

Tabel 3. 1 Interval Skala Skor Jawaban Responden

Interval	Kategori
1 - 1,7	Tidak puas
1.7 - 2,4	Puas
2,4 – 3	Sangat Puas

Sumber :*olahan data*

Definisi Rumus Operasional Variabel.

1. Upah (X) merupakan pendapatan dari hasil kerja seseorang atas aktivitas ekonomi tertentu yang diukur dalam Rupiah.
2. Kepuasan kerja karyawan (Y) Kepuasan kerja adalah bagaimana sikap pekerja terhadap perlakuan yang di berikan oleh perusahaan dan puas atau tidak puasnya pekerja menerima upah dengan sistem pengupahan yang diterapkan
3. Pekerja/ Buruh adalah orang yang bekerja, orang yang menerima upah atas hasil kerjanya,

4. Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji pegawai; pekerja.
5. Tenaga kerja orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu; pekerja, pegawai; orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.
6. Penelitian ini dilaksanakan di PT EKADURA INDONESIA
7. sampel pada penelitian ini adalah Buruh harian lepas yang bekerja di PT Eka Dura Indonesia