

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dunia industri, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan. Kinerja yang optimal dapat dicapai melalui berbagai cara, salah satunya adalah dengan memberikan insentif yang tepat dan memastikan kepuasan kerja karyawan. Dalam konteks industri pertanian, khususnya pada sektor panen, premi panen dan kepuasan karyawan panen menjadi dua elemen penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh premi panen dan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan panen.

Secara umum, premi panen merupakan insentif finansial yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja mereka. Insentif ini dirancang untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa insentif finansial dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien (Smith, 2018). Namun, efektivitas premi panen sebagai insentif tergantung pada berbagai faktor, termasuk besaran premi, frekuensi pemberian, dan persepsi karyawan terhadap keadilan sistem insentif tersebut.

Di sisi lain, kinerja karyawan juga peran penting dalam menentukan tingkat produktivitas di suatu perusahaan. Kinerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang mencakup berbagai aspek seperti kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan kesempatan untuk berkembang (Jones, 2019). Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang

puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, lebih loyal terhadap perusahaan, dan memiliki tingkat absensi yang lebih rendah (Brown, 2020).

Dalam kondisi ideal, premi panen yang adil dan kepuasan kerja yang tinggi akan berkontribusi secara positif terhadap kinerja karyawan panen. Namun, kondisi faktual di lapangan sering kali menunjukkan bahwa tidak semua perusahaan mampu memberikan premi yang memadai atau menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti keterbatasan anggaran perusahaan, manajemen yang kurang efektif, atau kebijakan perusahaan yang tidak mendukung kesejahteraan karyawan.

Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi lebih lanjut bagaimana premi panen dan kepuasan kerja dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja karyawan panen. Penelitian ini akan mengkaji hubungan antara premi panen, terhadap, kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, disiplin kerja dan tanggung jawab kerja, serta mengidentifikasi indikator mana yang dapat mempengaruhi hubungan tersebut. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif di sektor pertanian.

1.2. Batasan Masalah

Berdasarkan paparan diatas agar penelitian ini lebih terarah dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, maka ruang lingkup penelitian dibatasi pada pengaruh premi panen terhadap kinerja pemanen di PT. Masuba Citra Mandiri Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan yang

bekerja sebagai pemanen kelapa sawit di PT. Masuba Citra Mandiri. Premi panen yang dimaksud dalam penelitian ini mencakup sistem pemberian premi, besaran premi, serta ketepatan pemberiannya kepada pemanen, sedangkan kinerja pemanen diukur berdasarkan kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, disiplin kerja dan tanggung jawab kerja. Penelitian ini tidak membahas faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pemanen, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, pengalaman kerja, maupun fasilitas yang diberikan perusahaan. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari kondisi yang berlaku di PT. Masuba Citra Mandiri pada saat penelitian dilaksanakan, sehingga hasil penelitian hanya menggambarkan kondisi pada perusahaan tersebut dan tidak dimaksudkan untuk digeneralisasikan pada perusahaan perkebunan kelapa sawit lainnya.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang yang telah dijelaskan di atas maka diambil kesimpulan bahwa rumusan masalahnya adalah :

1. Bagaimana sistem premi panen yang berlaku di PT. Masuba Citra Mandiri ?
2. Bagaimana hubungan premi panen dengan indikator kinerja karyawan PT.

Masuba Citra Mandiri ?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Menganalisis sistem premi panen yang berlaku di PT. Masuba Citra Mandiri.
2. Menganalisis hubungan hubungan premi panen dengan indikator kinerja karyawan PT. Masuba Citra Mandiri.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi pembaca serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pertanian di Fakultas Pertanian Universitas Pasir Pengaraian.
2. Sebagai bahan masukan dan informasi bagi pihak perusahaan dan instansi yang terkait mengenai sistem premi panen untuk karyawan panen kelapa sawit.
3. Sebagai bahan informasi dan referensi bagi peneliti serta salah satu cara dalam menerapkan ilmu yang yang diperoleh.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Memperjelas arah tujuan penelitian ini, penulis telah mengkaji beberapa jurnal penelitian yang serupa dan sudah ada sebelumnya. Di mana setelah melakukan beberapa tinjauan maka dapat di simpulkan bahwa penelitian terkait dengan premi panen sangat luas dan banyak.

Penelitian yang dilakukan oleh (Siregar, 2024) dengan judul Pengaruh Premi Panen Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kebun Sosa II Kecamatan Hutaraja Tinggi Kabupaten Padang Lawas. Tujuan Penelitian 1) Untuk menganalisis bagaimana sistem premi panen yang berlaku di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kebun SOSA II, Kecamatan Hutaraja Tinggi Kabupaten Padang Lawas. 2) Untuk menganalisis bagaimana pengaruh premi panen berdasarkan indikator (kualitas kerja, kuantitas kerja dan kehadiran) terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Kebun SOSA II, Kecamatan Hutaraja Tinggi Kabupaten Padang Lawas. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif. Hasil dari penelitian yang dilakukan 1. Sistem Premi Panen di PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Sosa II Afdeling V adalah sistem basis tugas. Sistem Basis Tugas (BT) ditentukan berdasarkan kondisi topografi areal dan potensi produksi. 2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada faktor kualitas kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 125,5, faktor kuantitas kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 128,25 dan faktor kehadiran memiliki nilai rata-rata sebesar 126. Dilihat dari skor rata-rata faktor kualitas kerja, kuantitas kerja dan kehadiran berada pada kategori sangat

setuju pada nilai jawaban 121 – 150. Kemudian dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa ada pengaruh premi panen terhadap kinerja karyawan berdasarkan faktor kualitas kerja, kuantitas kerja dan kehadiran.

Penelitian yang dilakukan oleh (F. A. Lubis, 2025) dengan judul Pengaruh Premi Panen Terhadap Kinerja Karyawan Pemanen Kebun Kanopan Ulu PT. MP *Leidong West Indonesia*. Tujuan penelitian untuk menganalisis bagaimana sistem premi panen yang berlaku di PT. MP *Leidong West Indonesia*, Desa Sialang Taji, Kecamatan Kualuh Selatan, Kabupaten Labuhanbatu Utara, Provinsi Sumatera Utara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh premi panen terhadap kinerja karyawan di Divisi 5 Kebun Kanopan Ulu PT. MP *Leidong West Indonesia*. Premi panen dominan mempengaruhi kinerja karyawan pemanen dengan persentase sebesar 72,9%. 2) Premi panen dapat mempengaruhi kinerja karyawan panen dikarenakan sebagai insentif dan tambahan pendapatan bagi karyawan panen.

Penelitian yang dilakukan oleh (Lubis 2020) dengan judul Analisis Sistem Premi Panen Kelapa Sawit Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus : Unit Kebun Rambutan Perkebunan Nusantara III Kecamatan Paya Bagas, Kabupaten Serdang Bedagai). Tujuan Penelitian 1. Untuk menganalisis sistem premi panen yang berlaku di lokasi penelitian. 2. Untuk menganalisis pengaruh premi panen terhadap kinerja karyawan panen di lokasi penelitian. 3. Untuk menganalisis pengaruh premi panen terhadap kepuasan kerja karyawan panen di lokasi penelitian. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis Deskriptif.

Hasil penelitian ini menunjukkan 1. Sistem Premi Panen di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Rambutan adalah sistem basis tugas. Sistem Basis Tugas (BT) ditentukan berdasarkan kondisi topografi areal dan potensi produksi. 2. Premi Panen berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan panen (kuantitas, kualitas, kehadiran) karyawan panen di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Rambutan. 3. Premi berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja karyawan panen di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Rambutan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Harahap, 2021) dengan judul Pengaruh Premi Panen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Sisumut Kota Pinang Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Tujuan Penelitian 1. Untuk menganalisis bagaimana sistem premi panen yang berlaku PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Desa Sisumut, Kecamatan Kota Pinang, Kabupaten Labuhan Batu Selatan 2. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh premi panen berdasarkan indikator (kuantitas kerja, kualitas kerja dan kehadiran) terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Sisumut, Kecamatan Kota Pinang, Kabupaten Labuhan Batu Selatan 3. Untuk menganalisis bagaimana hubungan premi panen berdasarkan indikator (kuantitas kerja, kualitas kerja dan kehadiran) terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Sisumut, Kota Pinang, Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis data Deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1. Karyawan yang berhak mendapatkan premi adalah Pemanen, Mandor Panen, Mandor I, Krani Transport TBS (KCS), dan Petugas timbangan brondolan. Tarif premi panen (Rp/Kg TBS) : Penetapan tarif

premi dilakukan secara bertingkat dengan mempertimbangkan Basis Tugas, konstanta dan dengan persentase sesuai dengan topografi. Tarif premi prestasi di berikan secara bertingkat yaitu : a. Tarif P1 : (Konstanta/potensi produksi (BT)) X 50% s/d 70%. b. Tarif P2 : Tarif P1 + Rp.5,- c. Tarif p3 : Tarif P2 + Rp.5. 2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada Faktor Kuantitas Kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 90, Faktor Kualitas Kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 89, dan Faktor Kehadiran memiliki nilai rata-rata sebesar 86. Dilihat dari skor rata-rata Faktor Kuantitas Kerja, Faktor Kualitas Kerja, dan Faktor Kehadiran berada pada kategori sangat setuju pada nilai jawaban 86-105. 3. Dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa ada hubungan antara Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, dan Kehadiran terhadap Kinerja Karyawan walaupun korelasi cukup kuat.

2.1. Landasan Teori

2.2.1. Sistem Premi

Penelitian (Siregar, 2024) menjelaskan jumlah tenaga kerja pemanen pada setiap mandor berkisar antara 20-25 orang, sedangkan luas areal kerja setiap mandor berkisar 300 ha, bergantung dari ketentuan perusahaan. Mandor menentukan sistem hanca atau petak untuk memudahkan pelaksanaan panen dan memastikan produktivitas panen yang tinggi. Satu hanca terdiri dari 2-4 baris tanaman yang berdekatan bergantung pada kerapatan buah masak. Pembagian hanca panen harus diatur agar mudah dalam pengawasan pekerjaan panen dan pengangkutan hasil. Suatu daerah menggunakan 6 hari kerja seminggu maka areal panen dibagi menjadi 6 bagian dan sebaliknya bila menerapkan 5 hari kerja seminggu maka areal panen dibagi menjadi 5 bagian.

2.2.2. Premi

Irmayanto mendefinisikan “premi” sebagai “sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayar sebagai tambahan dari alat pembayaran biasa untuk mendorong, memotivasi, atau mempengaruhi perilaku” (Budiarjo, 2015). Dengan kata lain, “premi” adalah “sesuatu yang dibayar sebagai tambahan dari alat pembayaran biasa” (Budiarjo, 2015).

Premi merupakan bayaran lebih yang diberikan perusahaan karena pegawai harus bekerja lebih keras untuk berbagai keadaan atau kondisi kerja yang kurang nyaman. Pegawai mendapat premi karena pegawai tersebut bekerja melebihi waktu kerja normal atau lembur, kerja saat hari libur, atau karena prestasi kerja produktivitas pegawai dalam bekerja. Selain itu menurut (Siregar, 2024) premi adalah pendapatan yang diperoleh pekerja apabila telah melampaui batas ketentuan yang ditetapkan pengusaha/perusahaan.

Pembuatan dan penetapan sistem premi panen harus didasarkan pada biaya potong buah per kg TBS sesuai anggaran tahun berjalan dan sistem premi sebelumnya. Besaran premi potong buah diusahakan tetap sesuai dengan anggaran tetapi tetap menarik bagi pemanen. Penetapan jumlah basis borong untuk setiap pemanen umumnya didasarkan pada pertimbangan kondisi berikut ini (Harahap, 2021).

1. Rata-rata kemampuan seorang karyawan memanen TBS selama 7 jam perhari biasa dan 5 jam pada hari jum'at.
2. Keadaan tanaman dalam blok-blok bersangkutan, misalnya tanaman sudah tinggi, tanaman muda yang masih rendah, kondisi setempat dan sebagainya.

3. Kondisi spesifik setempat

2.2.3. Jenis-jenis Premi

Pada beberapa perusahaan perkebunan di Indonesia terdapat dua jenis premi panen yang umum dilaksanakan, yaitu sebagai berikut.

1. Premi panen berdasarkan “jumlah janjang/TBS” yang didapat
2. Premi panen berdasarkan “jumlah berat (kg) buah/TBS” yang didapat setelah ditimbang di pabrik/PKS.

Pemberian premi panen sistem janjang bertujuan untuk meningkatkan pendapatan karyawan dan lebih memotivasi pemanen/petugas yang terkait dengan panen agar seluruh buah matang di lapangan terpanen. Sedangkan premi panen sistem berat diberikan bertujuan untuk lebih memotivasi pengutipan brondolan dan meminimalisir kehilangan brondolan dilapangan.

2.2.4. Sistem dan Standar Premi Panen

Sistem premi panen dapat dilaksanakan oleh semua perkebunan kelapa sawit. Namun, oleh karena kondisi lapangan dan aspek-aspek sosial ekonomi yang berbeda antar kebun maka standar premi juga harus disesuaikan dengan perbedaan perbedaan tersebut. Perbedaan tersebut tercakup dalam jumlah borong janjang (borong), tarif siap borong, tarif lebih borong, dan tarif sanksi/denda.

- a. Borong janjang Janjang harus diatur sedemikian rupa sehingga yang ditetapkan bagi seorang pemanen dalam 7 jam untuk setiap tahun tanam dapat diselesaikan dengan mencapai jumlah kilogram tertentu. Oleh karena itu, borong janjang harus langsung berhubungan dengan BJR kebun. Sementara, BJR kebun

langsung berhubungan (berat janjang rata-rata) kebun. Sementara BJR langsung berhubungan dengan umur tanaman.

- b. Tarif premi potong buah (premi siap borong) Premi siap borong harus berpedoman kepada anggaran (Rp/ton TBS) yang sedang berjalan dan juga tarif yang berlaku sebelumnya. Premi siap borong harus sama untuk semua umur tanaman, sedangkan yang berbeda yaitu jumlah borongnya.
- c. Tarif premi lebih borong kelas-kelas BJR (Borong Janjang Rata-rata) harus ditentukan terlebih dulu, kemudian harga per janjang ditetapkan over borong menurut kelas-kelas tersebut. Harga janjang lebih borong dari kelas yang berbeda dapat saja sama, tergantung dari kondisi setempat. Namun, perlu diperhatikan bahwa biaya Rp/ton TBS dari lebih borong atau luar dinas tidak boleh lebih tinggi dari biaya Rp/ton TBS dalam dinas. Sebagai ketentuan, premi lebih borong 50% dari gaji rata- rata.
- d. Tarif sanksi/denda, Tindakan-tindakan yang tidak memenuhi peraturan atau melanggar salah satu peraturan panen harus didenda dan mengurangi premi yang sudah diperoleh pemanen, kerani buah, mandor panen, dan mandor 1. Ketentuan-ketentuan tarif sanksi biasanya ditetapkan menurut situasi dan kebijakan kebun setempat. Untuk mengetahui denda yang diterima karyawan panen dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1. Denda Pemanen

Kesalah-kesalahan	Sanksi
Tidak masuk kerja tepat waktu. Libur kerja tanpa memberi keterangan Menurunkan buah mentah yang tidak sesuai standar kematang buah dari perusahaan Berondolan tidak dikutip bersih. Berondolan dibuang ke gawangan. TBS tidak disusun rapi di TPH. Pelepah sengkleh, pelepah tidak dipotong dan berserakan dimana mana.	Sanksi yang di berlakukan untuk pemanen perusahaan di setiap kesalahan-kesalahan yang dilakukan sama yakni dengan pemberian Surat Teguran (ST) yang berlaku untuk 3 bulan. Selama 3 bulan jika pemanen tidak melakukan kesalahan Surat Teguran (ST) dinyatakan batal (tidak berlaku) akan tetapi jika pemanen melakukan kesalahan maka dapat diberi Surat Pemberhentian (SP)

Sumber : (Pohan, 2012)

2.2. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan istilah umum yang digunakan untuk menunjukkan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas suatu organisasi pada periode tertentu (Hanuma, 2011). Pengukuran kinerja adalah suatu faktor yang sangat penting bagi perusahaan karena merupakan usaha memetakan strategi ke dalam tindakan pencapaian target tertentu (Dewi, 2015).

Kinerja merupakan hasil atau output atas pelaksanaan tugas tertentu dalam proses mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Tsauri, 2014). Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari kegiatan yang harus ataupun tidak harus dilakukan karyawan yang berupa kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan tanggung jawabnya dan norma-norma yang berlaku pada perusahaan dalam jangka waktu tertentu (Jankingthong & Rurkkhum, 2012). Adapun elemen – elemen kinerja pada umumnya menurut Mathis dan Jackson (2006), terdiri dari tiga elemen, yaitu :

1. Kuantitas kerja Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan

kemampuan sebenarnya. Kuantitas merupakan jumlah dari suatu pekerjaan yang telah dihasilkan karyawan dengan kurun waktu tertentu dan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas kerja Standar ini lebih menekankan kepada mutu kerja yang dihasilkan dibanding volume kerja. Kualitas kerja dapat dilihat dari hasil pekerjaan dalam waktu tertentu dan berdasarkan ketetapan perusahaan. Kualitas kerja seperti kerapian, ketelitian dan adanya keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan kualitas kerja yang baik maka akan menghindari kesalahan dalam suatu pekerjaan serta dapat menghasilkan produktivitas kerja yang bermanfaat untuk kemajuan perusahaan tersebut.

Kehadiran Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan. Setiap pekerja harus memenuhi absensi dalam bekerja sesuai dengan ketetapan dari perusahaan. Kehadiran akan mempengaruhi capaian target yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

2.2.1. Indikator Kinerja Pemanen

Mangkunegara, (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Dalam penelitian pemanen kelapa sawit, indikator tersebut dapat dikembangkan menjadi :

1. Kuantitas Kerja

Mangkunegara (2017) Kuantitas kerja menunjukkan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh seorang karyawan dalam periode tertentu. Kuantitas kerja berkaitan dengan volume pekerjaan, produktivitas, serta kemampuan menyelesaikan target yang telah ditetapkan organisasi. Karyawan yang memiliki kuantitas kerja tinggi mampu menghasilkan output yang lebih banyak sesuai standar yang ditentukan perusahaan.

2. Kuanlitas Hasil Panen

Mangkunegara (2017) kualitas kerja merupakan tingkat kesempurnaan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan yang mencerminkan keterampilan, ketelitian, dan kemampuan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, pemanen dituntut untuk mematuhi standar operasional prosedur (SOP) panen agar buah yang dipanen memenuhi standar kematangan serta meminimalkan kerusakan pada tanaman. Dengan menjaga kualitas hasil panen, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi produksi serta mempertahankan mutu produk yang dihasilkan.

3. Ketepatan Waktu

Bangun, (2012) dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ketepatan waktu merupakan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditentukan. Ketepatan waktu menunjukkan efektivitas penggunaan waktu kerja sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat sesuai target dan tidak menghambat pekerjaan lainnya. Konsep ini sering digunakan sebagai ukuran efektivitas kinerja karena berkaitan dengan pencapaian target organisasi.

4. Disiplin Kerja

Mangkunegara, (2017) disiplin kerja adalah kesediaan dan kesanggupan seseorang untuk menaati seluruh peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap jam kerja, tata tertib, prosedur kerja, dan kebijakan perusahaan. Semakin tinggi disiplin kerja, semakin baik pula pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan.

5. Tanggung Jawab Kerja

Mangkunegara, (2017) tanggung jawab merupakan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan serta menyelesaikannya dengan baik dan penuh kesadaran. Tanggung jawab menunjukkan kesediaan karyawan menerima konsekuensi atas pekerjaan yang dilakukan serta menjaga hasil kerjanya agar sesuai dengan tujuan organisasi.

2.3. Skala Likert

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial yang diteliti. Skala likert merupakan salah satu teknik pengukuran yang paling banyak digunakan dalam penelitian sosial, pendidikan, dan manajemen, khususnya untuk mengukur sikap, persepsi, pendapat, dan tingkat persetujuan responden terhadap suatu pernyataan. Skala ini pertama kali dikembangkan oleh Rensis Likert pada tahun 1932 sebagai metode untuk mengukur sikap secara kuantitatif melalui serangkaian pernyataan yang disertai pilihan jawaban bertingkat. Dalam praktik penelitian, skala likert biasanya disajikan dalam bentuk pernyataan dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Ragu-ragu
4. Setuju
5. Sangat Setuju

Setiap kategori jawaban diberi skor tertentu, misalnya 1 sampai dengan 5, yang selanjutnya digunakan untuk analisis data kuantitatif. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa pemberian skor pada skala Likert bertujuan untuk mengubah data kualitatif menjadi data kuantitatif agar dapat dianalisis secara statistik.

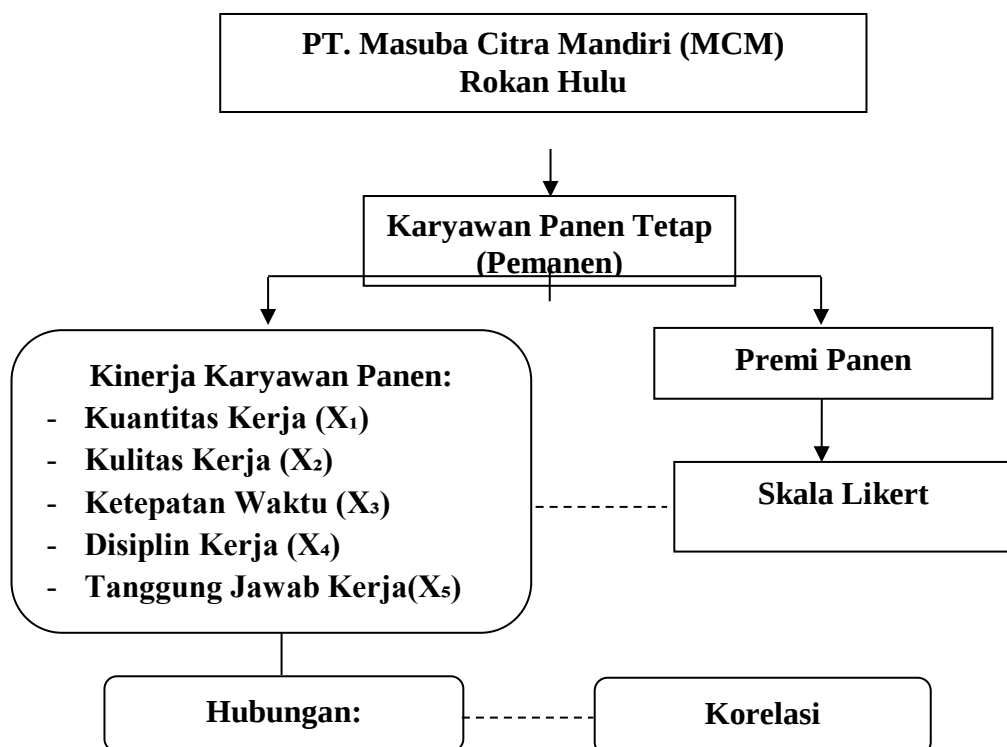
2.4. Kerangka Berpikir

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

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

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

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



Gambar 1 Bagang Kerangka Berpikir

Keterangan:

-----> Menerangkan Pengaruh

—————> Menyatakan Hubungan

2.5. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian, hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Premi Panen (kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, disiplin kerja dan tanggung jawab kerja) memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.
2. Premi Panen (kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, disiplin kerja dan tanggung jawab kerja) tidak memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada bulan Mei – Juli 2026. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Masuba Citra Mandiri (MCM), penentuan lokasi penelitian dilaksanakan secara sengaja (*purposive*). Karena berdasarkan tinjauan di lapangan dengan karyawan PT. Masuba Citra Mandiri (MCM) didapat informasi bahwa PT. Masuba Citra Mandiri telah berganti kepemilikan yang menyebabkan perubahan yang cukup signifikan terutama di bagian pemanen hal yang mendasari alasan kenapa tempat penelitian di tujukan ke PT. Masuba Citra Mandiri.

3.2. Teknik Pengambilan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan panen tetap PT. Masuba Citra Mandiri (MCM) sebanyak 127 orang. Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti dan yang dianggap dapat menggambarkan populasi. Besar sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan metode Slovin. Menurut Slovin, besarnya sampel dapat diperoleh dengan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + (Ne^2)}$$

Keterangan : n Jumlah Sampel minimal

N adalah Populasi

Nilai e adalah error margin

Diketahui N : 127

e = 10% = 0,1

sehingga : $n = 127 / (1 + (127 \times 0,1^2))$

$$n = 127 / (1 + 1,27)$$

$$n = 127 / 2,27$$

$$n = 55,95$$

Maka jumlah sampel dalam penelitian ini yakni sebanyak 56 orang. Yang dipilih secara acak dengan memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota panen untuk dipilih menjadi sampel.

3.3. Sumber Data

Pengumpulan data bersumber dari data primer dan data sekunder. Menurut Umar (2008) yang dimaksud data primer dan data sekunder adalah :

- a. Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung secara empirik kepada pelaku langsung atau yang terlibat langsung dengan menggunakan teknik pengumpulan data tertentu. Dengan kata lain data primer diperoleh secara langsung. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara secara langsung kepada karyawan Kebun PT. Masuba Citra Mandiri yang ada di Kabupaten Rokan Hulu.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain atau hasil penelitian lain atau data yang sudah tersedia sebelumnya. Data sekunder diperoleh dari Dinas Perkebunan Kabupaten Rokan Hulu, PT. Masuba Citra Mandiri, Instansi-Instansi yang terkait, dan referensi yang berhubungan.

Tabel 2. Spesifikasi Pengumpulan Data Penelitian

Keterangan	Jenis Data	Metode Pengumpulan data	Sumber
Sistem Premi Panen	Primer	Kuesioner	Karyawan/ Responden
Kinerja :	Primer	Kuesioner	Karyawan/ Responden
- Kuantitas Kerja	Primer	Kuesioner	Karyawan/ Responden
- Kualitas Kerja	Primer	Kuesioner	Karyawan/ Responden
- Ketepatan Waktu	Primer	Kuesioner	Karyawan/ Responden
- Disiplin Kerja	Primer	Kuesioner	Karyawan/ Responden
- Tanggung Jawab Kerja			

3.4. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data bersumber dari data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono, (2016) didalam bukunya Pengumpulan data apabila dilihat dengan sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder.

3.4.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrument penelitian. Validitas mengacu pada sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu alat pengukur dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Situmorang dan Luthfi, 2012). Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah:

- Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Reliabilitas merupakan indikator derajat kehandalan atau reliabilitas suatu alat ukur (Situmorang dan Luthfi, 2012). Reliabilitas dinyatakan jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ atau nilai *Cronbach Alpha* $0,80$. Untuk menguji validitas

dan reliabilitas kuesioner dilakukan dalam penelitian ini pada 56 orang karyawan panen PT. Masuba Citra Mandiri dengan menggunakan program SPSS.

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan pada karyawan panen PT. Masuba Citra Mandiri yang berjumlah 56 orang. Tes dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai *Corrected Item total correlation* $>$ r tabel, maka dinyatakan valid
- b. Jika nilai *Corrected Item total correlation* $<$ r tabel, maka dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dilakukan dengan menguji soal-soal yang telah dinyatakan valid dalam uji reliabilitas, validitas. Keandalan ditentukan dengan menggunakan program SPSS forWindows. (Situmorang dan Lufti, 2012). Menurut Situmorang (2014), suatu variabel dinyatakan reliable memenuhi standar berikut:

- a. Jika r Alpha positif dan lebih besar dari r tabel maka dinyatakan reliabel.
- b. Jika r Alpha negatif dan lebih kecil dari r tabel maka dinyatakan tidak reliabel.

3.5. Teknik Analisis Data

Analisis dan merupakan salah satu bagian dari proses penelitian. Analisis data berarti menginterpretasikan data-data yang telah dikumpulkan dari lapangan dan telah diolah sehingga menghasilkan informasi (Juliandi dan Irfan, 2013).

1. Biaya Premi

Rumus untuk menghitung premi pemanen dalam Thoha dan Sudrajad (2017) yaitu:

- Premi TBS (tandan buah segar)

$$P = \{(K - BB)NP\}$$

Keterangan:

P : Premi Panen (Rp)

K : Kapasitas (Kg)

B : Basis (Kg)

N : Nilai Premi (Rp/Kg)

- Premi TBS (tandan buah segar)

$$Pb = Kb \times NPb$$

Keterangan:

Pb : Premi brondolan (Rp)

Kb : Brondolan yang dikumpulkan (Kg)

NPb : Nilai premi brondolan (Rp)

2. Analisis Data Deskriptif Kuantitatif

Sugiyono (2008), analisis statistik deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya. Untuk mengetahui karakteristik responden, maka dalam penelitian ini akan dikemukakan tentang deskripsi dan karakteristik responden. Hasil penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden kemudian ditabulasikan sehingga menghasilkan frekuensi dan persentase jawaban pada setiap indikator Kuantitas hasil panen, kualitas hasil panen,

ketepatan waktu, disiplin kerja dan tanggung jawab kerja. yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Sugiyono (2017) dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Pengukuran yang menggunakan skala likert yaitu dari sangat berpengaruh sampai tidak berpengaruh. Untuk menghitung jumlah skor

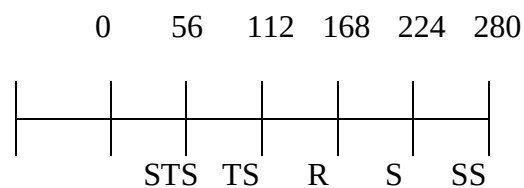
Skor Kriterium= Nilai skala x Jumlah responden

Jika skor tertinggi adalah 5 dan jumlah responden 56, maka dapat dirumuskan sebagai berikut deal (kriterium) dari seluruh item, digunakan rumus sebagai berikut :

Tabel 3. Skor Kriterium

N0	Rumus	Skala
1	5 X 56 = 280	SS
2	4 X 56 = 224	S
3	3 X 56 = 168	R
4	2 X 56 = 112	TS
5	1 X 56 = 56	STS

Skor yang diperoleh kemudian dimasukkan kedalam *rating scale* :



Rating scale berfungsi untuk mengetahui hasil data angket (kuesioner), dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 4. Kategori Tingkat Kinerja Pemanen

N0	Rumus	Skala
1	225 - 280	Sangat Baik
2	169 - 224	Baik
3	113 - 168	Kurang Baik
4	57 - 112	Tidak Baik
5	0 - 56	Sangat Tidak Baik

Pada tahap korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kuantitas hasil panen, kualitas hasil panen, ketepatan waktu, disiplin kerja dan tanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Rumus korelasi yang digunakan *product moment pearson* dengan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis :

Ho : Tidak ada hubungan antara kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, disiplin kerja dan tanggung jawab terhadap kinerja karyawan.

Ha : Ada hubungan antara kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, disiplin kerja dan tanggung jawab terhadap kinerja karyawan.

Adapun rumus korelasi *product moment pearson* seperti yang disampaikan sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{N\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

Rxy: Koefisien korelasi antara X dan Y

X : Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Ketepatan Waktu, Disiplin Kerja dan Tanggung Jawab Kerja

Y : Kinerja Pemanen

Tabel 5. Interpretasi Terhadap Nilai r Hasil Analisis Korelasi

Rumus	Skala
0,001 – 0,056	Korelasi Sangat Lemah
0,057 – 0,112	Korelasi Lemah
0,113 – 0,168	Korelasi Cukup Kuat
0,167 – 0,224	Korelasi Kuat
0,224 – 0,280	Korelasi Sangat Kuat

*) Interpretasi berlaku untuk nilai r positif maupun negatif (Triton, 2016).

Data penelitian akan diujikan menggunakan software SPSS 23.0, untuk pengambilan keputusan digunakan aturan sebagai berikut:

- a. Jika $\text{Sig} < 0,05$, maka H_a diterima (ada hubungan Kuantitas Kerja, Kualitas Kerja, Ketepatan Waktu, Disiplin Kerja dan Tanggung Jawab Kerja terhadap kinerja karyawan).
- b. Jika $\text{Sig} > 0,05$, maka H_o diterima (tidak ada hubungan Kuantitas Kerja, Kualitas kerja, Ketepatan Waktu, Disiplin Kerja dan Tanggung Jawab terhadap kinerja karyawan).

3.6. Definisi Operasional Konsep Pengukuran variabel

1. Premi panen adalah penghargaan yang diberikan kepada pemanen karena jumlah TBS/janjang yang diperoleh mencapai basis yang telah ditentukan dengan ketentuan panen. (Rp).
2. Kinerja merupakan hasil dari kegiatan yang harus ataupun tidak harus dilakukan karyawan yang berupa kualitas dan kuantitas (Kuantitas kerja karyawan dilihat dari pencapaian target panen yang telah ditentukan oleh PT. Masuba Citra Mandiri) yang sesuai dengan tanggung jawabnya dan norma-norma yang berlaku pada perusahaan dalam jangka waktu tertentu. (Kg/ton).

3. Kuantitas kerja adalah Jumlah produksi yang dihasilkan dari kegiatan produksi kelapa sawit dalam suatu periode tertentu, yang biasanya dinyatakan dalam satuan berat (kilogram).
4. Kualitas kerja adalah tingkat mutu atau kondisi dari buah kelapa sawit yang di panen yang mencerminkan layak atau tidaknya buah di panen.
5. Ketepatan waktu adalah kesesuaian antara pelaksanaan suatu kegiatan dengan waktu yang telah direncanakan atau ditetapkan sebelumnya.
6. Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seseorang dalam mematuhi peraturan, prosedur, dan norma yang berlaku di tempat kerja.
7. Tanggung jawab kerja adalah sikap dan kesediaan seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan sungguh-sungguh.
8. Panen adalah salah satu kegiatan penting dalam pengelolaan tanaman kelapa sawit menghasilkan (kg/bulan).
9. Karyawan panen adalah karyawan yang berhubungan secara langsung dengan produk yang dihasilkan perkebunan. Dimana karyawan panen disini ialah sebagai pemanennya (orang)