



PENGARUH UPAH DAN PREMI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PANEN KELAPA SAWIT (*Elaeis guineensis* Jacq.)

ABEDNEGO S. KAROSEKALI¹, SAID RIZAL²

^{1,2} Program Studi Agribisnis, Fakultas Agroteknologi Universitas Prima Indonesia
Koresponden : abednegoks@unprimdn.ac.id

ABSTRAK

Berbagai upaya harus dilakukan oleh sebuah perusahaan untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan karyawan yang ada untuk tetap berada dalam perusahaan dengan produktivitas kerja yang tinggi. Pemberian upah dan premi akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan ini. Maka setiap perusahaan perlu memperhatikan mengenai upah dan premi. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh upah dan premi terhadap produktivitas kerja pada PT. MOPOLI RAYA, Kebun Mopoli Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian dilakukan dengan cara purposive sampling, dengan besarnya sampel (size of sample) (n) sebesar 24 sampel menggunakan data sekunder time series setiap bulan selama dari tahun 2015 hingga tahun 2016. Metode digunakan adalah regresi berganda. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa upah dan premi secara parsial dan serentak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Mopoli Raya.

Kata kunci : Upah, Premi, Produktivitas, Kerja, Regresi

PENDAHULUAN

Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji pada suatu perusahaan di era globalisasi saat ini adalah berkaitan dengan produktivitas kerja. Dalam era globalisasi, persaingan perusahaan memberikan dampak bagi suatu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan sumber daya manusia yang lebih baik, agar dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi atau

perusahaan untuk mempertahankan

dan mengembangkan perusahaannya dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, agar perusahaan tersebut dapat berkembang dan mampu bertahan dalam persaingan bisnisnya. Salah satu upaya yang harus dilakukan oleh perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat berkembang yaitu dengan meningkatkan produktivitas sumber daya manusia tersebut. Produktivitas tenaga kerja

berkaitan erat dengan kuantitas produksi yang akan dihasilkan. Dengan kata lain, apabila produktivitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja yang digunakan tinggi akan menghasilkan produksi yang tinggi pula. Sehingga perusahaan memberikan upah dan premi yang baik sebagai suatu balas jasa dari perusahaan tersebut.

Upah memang merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari tenaga kerja dan sumber daya perusahaan, karena upah merupakan hak dari setiap karyawan yang sudah bekerja dan merupakan bagian terpenting dari tujuan seseorang untuk bekerja. Tidak dapat dipungkiri, seseorang bekerja karena dia ingin mengharapkan suatu imbalan jasa dan melalui imbalan jasa inilah seorang pekerja dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Selain itu, perusahaan perkebunan haruslah mengadakan sistem premi

METODE PENELITIAN

Daerah penelitian dilakukan di Kebun Mopoli, Kecamatan Tamiang Hulu, Kabupaten Aceh Tamiang, Provinsi Aceh pada bulan 20 Juni – 20 Juli tahun 2017. Penentuan daerah penelitian ditentukan secara *purposive* yaitu secara sengaja. Daerah ini diangkat menjadi daerah penelitian karena perkebunan tersebut memberikan premi pada karyawan pelaksana (pemanen) dan perkebunan tersebut juga mengusahakan komoditi kelapa sawit. Penentuan Jumlah sampel berdasarkan pendapat Maholtra (2008), dimana jumlah sampel minimal empat sampai lima kali jumlah variabel yang diamati. Pada penelitian ini, terdapat 3 variabel yang diamati yaitu upah karyawan panen, premi karyawan panen, produktivitas karyawan panen. Penelitian dilakukan dengan *purposive sampling* dengan besarnya sampel (*size of sample*) (n) sebesar 24 sampel menggunakan data sekunder *time series* setiap bulan selama dari tahun 2015 hingga tahun 2016. Data yang

pada karyawan panen bertujuan untuk mendorong karyawan panen bekerja lebih giat, sehingga hasil peningkatan kualitas dan kuantitas akan mengakibatkan keuntungan bagi perusahaan. Bila pihak perkebunan telah mempertimbangkan segi-segi sosial dan kebutuhan fisik minimum para karyawan, maka karyawan akan lebih giat bekerja dan sungguh-sungguh mewujudkan hasil/produk yang diharapkan karena dengan produktivitas yang lebih besar, karyawan akan

menerima penambahan pendapatannya sesuai dengan peningkatan prestasi yang dihasilkan. Demikian pula dengan adanya kesungguhan kerja dari pihak karyawan panen maka akan membawa keuntungan buat perusahaan perkebunan.

dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data yang digunakan merupakan data per satu bulanan dari tahun 2015 – 2016. Data sekunder diperoleh dari Kantor KTU PT.Mopoli Raya Kebun Mopoli yang berkaitan dengan variabel X yaitu Upah dan Premi dan variabel Y yaitu Produktivitas Kerja Karyawan. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- a) Data daftar upah karyawan panen bersumber dari KTU Kebun Mopoli.
- b) Data daftar premi karyawan panen bersumber dari KTU Kebun Mopoli.
- c) Data daftar produktivitas karyawan bersumber dari KTU Kebun Mopoli.

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Berikut ini pengujian normalitas yang didasarkan dengan uji statistik nonparametik kolmogorov-smirnov (K-S).

Untuk mengujian yang diambil berdasarkan nilai probabilitas adalah :

- Jika Probalitas (sig) > 0,05 = maka H0 diterima
-
- Jika Probalitas (sig) < 0,05 = maka H0 ditolak

Tabel 4. Uji Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		24
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	172,19330672
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,113
	Positive	,113
	Negative	-,088
Test Statistic		,113
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : hasil penelitian 2017, (data diolah)

Berdasarkan Tabel 4. terlihat bahwa nilai probabilitas Asymp. Sig (2- tailed) adalah 0,200 > 0,05 = maka H0 diterima, dengan kata lain variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *tolerance* dan VIF

(*Variance Inflation Factor*), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen lainnya, *Tolerance* adalah mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih dan tidak dijelaskan variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *tolerance* > 0,1, dan VIF < 5, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	264,640	392,685		,337	,740		
Upah	-7,107	,000	,031	,722	,361	,996	1,004
Premi	2,215	,000	,922	10,762	,000	,996	1,004

Sumber : hasil penelitian 2017, (data diolah)

Berdasarkan Tabel 5.
dapat terlihat bahwa data
(variabel) nilai VIF 1,004

< 5, dan nilai *tolerance* 0,996 > 0,1
sehingga model regresi layak dipakai
untuk memprediksi produktivitas kerja
berdasarkan masukan dari Upah dan
Premi sehingga tidak terjadi
multikolinieritas antar variabel bebas.

KESIMPULAN

1. Upah berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan panen pada PT. Mopoli Raya Kebun Mopoli.
2. Premi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan panen pada PT. Mopoli Raya Kebun Mopoli.
3. Upah dan premi secara serentak dan parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan panen pada PT. Mopoli Raya Kebun Mopoli.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M. Sugeng Budiono Z, dkk, 2003, *Bunga Rampai Hiperkes dan Keselamatan Kerja*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Anoraga, P. 2005. *Psikologi Kerja Cetakan ketiga*. Jakarta : PT.Rineka Cipta. Erlina, Sri Mulyani, 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis : Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Cetakan Pertama, USU Press, Medan.
- Flippo, Edwin B. (1992). *Personel Management*. Alih Bahasa Moh Masud. Jakarta: Erlangga.
- Ghani, M. A. 2003. *Sumber Daya Manusia Perkebunan dalam Perspektif*. Jakarta

: Ghalia Indonesia.

- Ginting, Ruby Anshari. 2014. *Pengaruh Sistem Pengupahan Terhadap Kepuasan Karyawan Panen di PTPN III Kebun Tanah Raja [SKRIPSI]* Medan : Universitas Sumatera Utara.
- Gunawan, A. 2009. Korelasi Antara Pemberian Premi Terhadap Peningkatan Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt. West Irian Fishing Industries.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Marselia Alamanda. 2011. *Hubungan Premi Dengan Produktivitas Kerja Dan Tingkat Kesejahteraan Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Marihat.[Skripsi]*. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Hutabarat, T.H. 2006. *Realitas Upah Buruh Industri*. KPS novib. Medan. Manurung, E. 1993. Pengaruh Sistem Premi Terhadap peningkatan produksi dan Keadaan sosial ekonomi karywan pemetik daun teh di PT. Perkebunan VIII. Skripsi. Fakultas Pertanian USU. Medan
- Marnis. (2011). *Pengantar Manajemen*. PT. Arjuna Riau Grafindo : Pekanbaru Muchdarsyah, Sinungan. (2003). *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Bandung Mandar Maju.
- Misman.2013. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Kelapa Sawit PT. Multi Palma Sejahtera Kabupaten Pelalawan.

- [SKRIPSI]. Pekanbaru : Universitas Islam Negeri
- Moekijat. 1992. *Administrasi Gaji dan Upah*. Mandarmadju. Bandung.
- Nasir, Nadia. 2008. "Analisa Pengaruh Tingkat Upah, Masa Kerja, Usia terhadap Produktivitas Tenaga Kerja", *Skripsi Sarjana*, Fakultas Ekonomi USU : Medan.
- Nur, Khayati. 2015. *Pengaruh Sistem Pemberian Upah Islami Terhadap Peningkatan Produktivitas Pekerja (Studi Kasus Pada Sentra Industri Tas Kendal)*. [SKRIPSI]. Semarang : Universitas Islam Negeri Walisongo.
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. I.Ternate: Penerbit LepKhair. Pahan, Iyung. 2012. *Kelapa Sawit Manajemen Agribisnis Dari Hulu Hingga Hilir*. Jakarta : Penebar Swadaya.
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta : Andi Offset
- Raharjo, Sahid. 2015. *Uji analisis regresi linier berganda dengan SPSS*.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka cipta
- Simanjuntak, Payaman J. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sultan Syarif Kasim Riau.
- Siregar, S. 2008. *Hubungan Pemberian Insentif Dengan Peningkatan Produktivitas Kerja Pustakawan Di Perpustakaan Universitas Sumatera Utara*. Skripsi. Fakultas Sastra Departemen Studi Ilmu Perpustakaan Dan Informasi. Medan
- Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia, Konsep, Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sujatmoko, K. 2007. *Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Operasional Pemasaran Dunkin' Donuts Cabang Arteri Jakarta*. Karya Ilmiah. USU. Medan
- Simarmata, Yanti. 2013. *Pengaruh Upah Lembur, Bonus dan Pengambilan Cuti Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan*. [SKRIPSI]. Medan : Universitas Sumatera Utara.

