

Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Panen dan Rawat terhadap Produktivitas Kerja di PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar Kota Pekanbaru, Riau

Tesyasimanjuntak*, Danang Manumono, Christina Wahyu Ary Dewi

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian INSTIPER Yogyakarta

*Email Korespondensi: tesyasimanjuntak9@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja di PT. Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar Kota Pekanbaru, Riau. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif, pemilihan lokasi digunakan metode *purposive sampling* yaitu dipilih secara sengaja di Kecamatan Bangkinang, Kabupaten Kampar Kota, Pekanbaru, Riau tempat terletak PT. Johan Sentosa. Penentuan sampel digunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah responden sebanyak 50 orang, terdiri dari karyawan panen dan rawat. Data yang digunakan primer dan sekunder menggunakan teknik pencatatan dan kuisioner langsung di PT. Johan Sentosa. Analisis data dengan menggunakan analisis deskriptif dan model yang digunakan dalam penelitian ini adalah non linear eksponensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji, premi, fasilitas, pekerjaan itu sendiri dan rekan kerja seluruhnya berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja karyawan panen dan rawat. Pengaruh kepuasan kerja karyawan panen dan rawat berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan persentase 79,2%.

Kata Kunci : Kepuasan kerja, Produktivitas kerja, Analisis Non Linear Eksponensial

PENDAHULUAN

Kelapa Sawit adalah salah satu aset berharga bagi negara. Kelapa sawit merupakan sumber perekonomian bagi keluarga, para petani perkebunan dan negara, hal ini dapat meningkatkan kesejahteraan. Selain itu juga memberikan kesempatan kerja bagi masyarakat dengan terciptanya lapangan kerja. Permintaan kelapa sawit dari tahun ke tahun baik di dalam negeri maupun di luar negeri yang terus meningkat. Indonesia adalah negara yang mempunyai lahan yang subur dan lahan yang banyak yang berkesempatan untuk memajukan perkebunan kelapa sawit.

Karyawan adalah modal yang sangat berharga bagi perusahaan yang mempunyai peran utama dalam keberhasilan tujuan perusahaan. Dalam perusahaan perkebunan kelapa sawit, karyawan panen dan karyawan rawat memiliki peran yang berbeda dalam mempengaruhi produktivitas. Karyawan panen adalah seseorang yang bertanggung jawab untuk memanen buah kelapa sawit sedangkan karyawan rawat adalah seseorang yang bertanggung jawab untuk merawat tanaman serta memastikan tanaman dapat tumbuh dengan sehat dan produktif, tanpa adanya perawatan yang baik maka akan mempengaruhi kualitas tanaman serta produksi dari kelapa sawit yang rendah. Karyawan harus dikelola dengan baik dengan memperhatikan kepuasan karyawan agar hasil kerja yang diberikan optimal karena karyawan yang merasa puas akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap yang menunjukkan perbedaan antara apa yang didapatkan dengan apa yang diharapkan. Sikap senang saat bekerja adalah suatu sikap yang diperlihatkan karyawan atas apa yang menjadi tanggung jawabnya telah dilakukan dengan baik serta merasa puas atas hasil kerjanya. Seorang karyawan akan puas apabila gaji yang diberikan sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan, adanya pemberian premi tepat waktu, diberikannya fasilitas yang memadai, senang dan mampu terhadap pekerjaan yang dilakukan serta memiliki rekan kerja yang mendukung. Kepuasan saat bekerja adalah perbandingan antara jasa yang sudah diberikan dengan imbalan yang diterima karyawan. Kepuasan itu akan diterima karyawan apabila imbalan yang diterima karyawan sama atau lebih tinggi daripada jasa yang sudah karyawan itu lakukan.

Kepuasan kerja yang tinggi membuat produktivitas kerja karyawan meningkat. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu dengan cara memberikan gaji yang pantas, pemberian premi yang tepat waktu dan memberikan fasilitas yang memadai. Jika kebutuhan karyawan dan kenyamanan karyawan terpenuhi maka karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin, sehingga karyawan bisa bekerja mencapai target yang diharapkan perusahaan. Target perusahaan adalah untuk mencapai profit. Hubungan karyawan dengan profit yaitu produktivitas karyawan.

Produktivitas secara umum adalah perbandingan antara output dengan per satuan input. Produktivitas karyawan panen dapat dilihat dari pencapaian yang mereka peroleh. Karyawan yang bekerja melebihi basis menghasilkan produktivitas yang tinggi membuat karyawan panen berkesempatan untuk memperoleh premi yang semakin besar. Produktivitas karyawan rawat dapat dilihat dari pencapaian target yang mereka peroleh. Oleh karena itu seorang karyawan harus diukur produktif atau tidaknya melalui kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkannya. PT Johan Sentosa adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan dalam bidang kelapa sawit. Produktivitas yang menurun harus menjadi fokus perusahaan. Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui faktor-faktor kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja.

METODE PENELITIAN

Metode Dasar Penelitian

Metode yang digunakan adalah metode analisis deskriptif yaitu mendeskripsikan dan menginterpretasikan objek secara apa adanya atau menjelaskan fenomena yang terjadi di sekitar objek penelitian (Sugiyono,2014).

Penelitian Lokasi dan Waktu Pelaksanaan Penelitian

Pemilihan lokasi yang akan diteliti adalah menggunakan metode *purposive sampling* yaitu peneliti menentukan lokasi penelitian dengan kriteria tertentu yang sudah ditentukan yaitu perusahaan kelapa sawit dengan luas areal cukup besar yaitu 4.800 ha dan didukung oleh PT Johan Sentosa. Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2023.

Metode Penentuan Sampel

Penentuan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan sesuai dengan persyaratan sampel yang diperlukan. Teknik ini dilakukan secara sengaja dengan jalan mengambil sampel tertentu saja dengan kriteria karyawan panen dan karyawan rawat dengan lama kerja > 3 tahun. Cara pengambilan sampel yang diambil sebanyak 50 responden. Jumlah 50 responden dengan asumsi memenuhi kriteria sebaran normal.

Karyawan panen : 25 responden
Karyawan rawat : 25 responden

Metode Pengambilan Data dan Pengumpulan Data

Metode pengambilan data yaitu:

1. Data Primer, adalah data yang diperoleh secara langsung dengan teknik wawancara dengan menggunakan kuesioner.
2. Data Sekunder, adalah data yang diperoleh dari perusahaan dengan mencatat langsung informasi yang diberikan.

Konseptualisasi dan Pengukuran Variabel

1. Gaji

Total gaji yang diperoleh karyawan per periode dikurangi dengan pajaknya diukur dengan satuan rupiah (Rp).

2. Premi

Pendapatan yang diperoleh karyawan apabila telah melampaui batas ketentuan yang ditetapkan perusahaan diukur dengan satuan rupiah (Rp)

3. Fasilitas

Barang yang diterima karyawan berupa rumah, APD, alat kerja diukur dengan satuan unit.

4. Kepuasan kerja

Perasaan atau sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya diukur melalui gaji, premi, fasilitas, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri.

5. Produktivitas kerja

Hasil kerja karyawan dalam menghasilkan suatu barang atau jasa diukur melalui kualitas dan kuantitas pekerjaan dengan satuan kg tbs/hk dan kg/pokok.

6. Kualitas pekerjaan

Yaitu diukur untuk karyawan panen dan rawat dilihat dari jam kerja.

7. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas untuk karyawan panen yaitu kg tbs/hk dan untuk karyawan rawat yaitu kg/pokok.

Analisis Data dan Pembentukan Model

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif, karena data dapat dinyatakan dengan angka-angka, sehingga data yang diperoleh harus diklasifikasikan ke dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel untuk mempermudah dalam menganalisisnya. Pembentukan model yang digunakan adalah non linear eksponensial yaitu:

$$Y = a x_1^{b_1} x_2^{b_2} x_3^{b_3} x_4^{b_4} x_5^{b_5}$$

$$\text{Prdktvs} = a \text{ gaji}^{b_1} \text{premi}^{b_2} \text{fslts}^{b_3} \text{pkrjn}^{b_4} \text{rkjn}^{b_5}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

1. Berdasarkan Usia

Tingkat usia mempengaruhi kemampuan kerja karyawan karena usia berpengaruh terhadap tenaga dari karyawan untuk bekerja. Karyawan yang mempunyai tenaga yang kuat akan menghasilkan produksi yang tinggi.

Tabel 1. Usia Karyawan Panen

Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)	Produktivitas Kerja (kg tbs/thn)
35-38	11	44	18.717,56
39-42	4	16	11.438,52
43-46	5	20	13.995,36
47-50	5	20	15.337,92
Total	25	100	59.489,36
Rerata			14.872,34

Sumber : Data Primer (2023)

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan panen berumur 35-38. Dari sisi rekrutmennya secara umum berada di usia muda. Produktivitas tertinggi dicapai oleh usia 35-38 karena dipengaruhi oleh banyaknya karyawan pada usia tersebut dan dari hasil panen yang mereka capai. Usia tersebut termasuk dalam usia produktif yang dimana karyawan masih dapat bekerja lebih maksimal.

Tabel 2. Usia Karyawan Rawat Pupuk

Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)	Produktivitas Kerja (kg/pokok)
35-38	6	24	2,75
39-42	5	20	2,75
43-46	11	44	2,75
47-50	2	8	2,75
51-54	1	4	2,75
Total	25	100	

Sumber : Data Primer (2023)

Karyawan rawat memupuk sebesar 660 kg/hk dengan 7 jam kerja dari usia muda sampai usia tua pun menggunakan haknya dan kewajiban sebagai karyawan. Tenaga kerja bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan.

2. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yang semakin tinggi akan mempengaruhi cara berpikir karyawan yang diharapkan dapat lebih bijaksana dalam menghadapi suatu masalah saat bekerja. Dengan pendidikan yang tinggi maka karyawan dapat menunjukkan pandangan dan wawasan yang luas sehingga dapat bekerja lebih.

Tabel 3. Tingkat Pendidikan Karyawan Panen

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)	Produktivitas Kerja (kg tbs/thn)
SD	1	4	11,320.80
SMP	9	36	16,977.65
SMA	14	56	14,747.62
DIPLOMA	1	4	27,727.20
Total	25	100	70,773.27
Rerata			17,693.32

Sumber : Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa mayoritas berpendidikan SMA. Dapat dilihat bahwa karyawan yang memiliki tingkat pendidikan diploma memiliki produktivitas yang paling tinggi dikarenakan usia karyawan tersebut masih muda yaitu 38 tahun sehingga karyawan tersebut masih memiliki tenaga yang maksimal untuk memanen dan mekanisme yang dibuat dalam bekerja lebih baik.

Tabel 4. Tingkat Pendidikan Karyawan Rawat Pupuk

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)	Produktivitas kerja (kg/pokok)
SD	4	16	2,75
SMP	14	56	2,75
SMA	6	24	2,75
DIPLOMA	1	4	2,75
Total	25	100	

Sumber: Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa mayoritas berpendidikan SMP. Karyawan rawat memupuk sebesar 660 kg/hk dengan 7 jam kerja menggunakan haknya dan kewajiban sebagai karyawan. Tenaga kerja bekerja sesuai dengan basis dan jam kerja yang sudah ditentukan.

3. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5. Jenis Kelamin Karyawan

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase(%)
Laki-Laki	30	60
Perempuan	20	40
Total	50	100

Sumber : Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang karena secara umum yang bekerja di panen membutuhkan tenaga yang kuat dan memiliki resiko yang tinggi sehingga dibutuhkan laki-laki sehingga dari responden saya mayoritas adalah laki-laki.

4. Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja adalah jangka waktu seorang karyawan bekerja pada suatu perusahaan. Pengalaman kerja yang lama dapat mempengaruhi pengetahuan dan keterampilan seseorang sehingga terbentuk pola kerja yang efektif serta mampu menyelesaikan persoalan yang ada berdasarkan pengalaman keterampilan.

Tabel 5. Masa Kerja Karyawan

Masa Kerja (Tahun)	Rerata (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
5 - 8		9	18
9 - 12		23	46
13 - 16	12	11	22
17 - 20		3	6
21 - 24		4	8
Total		50	100

Sumber : Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa mayoritas masa kerja karyawan yaitu 9-12 tahun sebanyak 23 orang. Dengan rerata masa kerja selama 12 tahun. Saat rekrutmen yang dicari atau direkrut adalah orang-orang muda. Dari usia 35 tahun sudah bekerja selama 12 tahun dan usia tua 54 tahun sudah bekerja selama 24 tahun. Rekrutmen tenaga kerja antara usia 23 sampai 30 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tersebut sudah cukup lama berada.

Tabel 6. Gaji Karyawan

Jenis Karyawan	Gaji (Rp)
Karyawan Panen	3.066.851
Karyawan Rawat	3.066.851

Sumber : Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel 7 baik karyawan panen dan karyawan rawat memperoleh gaji yang sama.

Tabel 7. Premi Karyawan Panen tahun 2022

No	Premi/ tahun (Rp)	Jumlah (Orang)
1	3.491.400 - 9.312.300	1
2	9.312.301 - 15.133.201	6
3	15.133.202 - 20.954.102	5
4	20.954.103 - 26.775.003	10
5	26.775.004- 32.595.904	1
6	32.595.905 - 38.416.805	2
Rerata/ tahun	19.915.680	
Rerata/ bulan	1.659.640	

Sumber : Data Sekunder (2022)

Dari tabel 8 ditunjukkan hasil premi yang diperoleh oleh 25 karyawan panen dalam setahun dan per bulan. Karyawan panen memperoleh premi sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh karyawan panen melebihi basis yaitu 2.000 kg tbs/hk.

Tabel 8. Produktivitas Karyawan Panen

Tahun	Jumlah karyawan panen	Hasil produksi (kg)	Produktivitas Kerja (kg tbs/thn/orang)	Produktivitas Kerja (kg tbs/hk)
2022	25	27.957.840	1.118.314	3.106

Sumber: Data Sekunder 2022.

Dari tabel 9 diatas dapat dilihat bahwa produktivitas yang dicapai oleh oleh karyawan panen sudah tinggi, hal ini dapat dibuktikan melalui hasil yang mereka capai dan melebihi basis yaitu 2000kg tbs/hk. Sehingga dapat dikatakan bahwa produktivitas yang telah dicapai oleh karyawan panen sudah tinggi.

Tabel 9. Produktivitas Karyawan Rawat Pupuk

Tahun	Jumlah karyawan rawat	Produktivitas Kerja (Kg/pokok)
2022	25	2,75

Sumber : Data Sekunder 2022

Dari tabel 10 ditunjukkan bahwa 25 karyawan rawat memiliki pekerjaan yang sama yaitu memupuk dengan dosis pupuk rata-rata 2,75 kg/pokok dan 660 kg/hk sesuai dengan SOP perusahaan.

Tabel 10. Gaji+Premi Karyawan Panen tahun 2022

No	Gaji+ Premi dalam setahun (Rp)	Total
1	40.293.620- 46.530.298	1
2	46.530.299-52.766.977	6
3	52.766.978-59.003.656	10
4	59.003.657-65.240.335	5
5	65.240.336-71.477.014	2
6	71.477.015-77.713.693	1
Rerata/tahun	56.717.900	
Rerata/bulan	4.726.492	

Sumber: Data Sekunder 2022.

Dari tabel diatas 11 ditunjukkan hasil rerata gaji ditambah premi yang diperoleh oleh 25 karyawan panen dalam setahun dan per bulan. Karyawan panen memperoleh gaji ditambah premi yang dimana premi yang mereka peroleh sudah dapat dikatakan dalam jumlah yang besar sehingga mereka lebih semangat untuk bekerja dan puas dengan adanya sistem premi. Sehingga dapat dikatakan karyawan panen memperoleh gaji diatas UMK, yang dimana UMK sebesar Rp 3.047.470.

Tabel 11. Pernyataan kepuasan karyawan panen

Variabel	YA (%)	TIDAK (%)
Gaji	78	22
Premi	100	0
Fasilitas	95	5
Pekerjaan itu sendiri	74	26
Rekan Kerja	90	10

Karyawan panen puas terhadap gaji yang mereka peroleh karena perusahaan telah memberikan gaji sesuai dengan pencapaian mereka serta dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka. Premi yang semakin tinggi membuat karyawan panen semakin puas sehingga menghasilkan produksi yang tinggi. Adapun fasilitas yang diberikan memadai seperti APD, alat kerja, gedung sekolah tk, sd, smp, bus sekolah, gereja, masjid, tempat tinggal, air bersih, listrik, klinik dan lapangan olahraga. Penyediaan fasilitas yang memadai membuat produktivitas karyawan panen meningkat.

Karyawan panen puas terhadap pekerjaan mereka sendiri, yang dimana pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan kemampuan dan keinginan mereka. Sehingga karyawan panen dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi. Hubungan rekan kerja yang mampu bekerja sama dengan baik akan memunculkan kepuasan terhadap pekerjaan sehingga produktivitas dapat meningkat. Hal ini menunjukkan kepuasan terhadap pekerjaan itu tinggi.

Tabel 12. Pernyataan produktivitas kerja karyawan panen

Produktivitas Kerja	YA (%)	TIDAK (%)
Y1-Y10	84	16

Karyawan panen mampu mencapai produksi yang baik. Produktivitas karyawan panen dapat dilihat dari kg tbs/hk yang mereka peroleh. Melalui pekerjaan yang dilakukan dengan optimal dan dengan tepat membuat mereka mampu bekerja melebihi basis yang ditentukan oleh perusahaan. Sehingga karyawan panen menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Tabel 13. Pernyataan kepuasan karyawan rawat

Variabel	YA (%)	TIDAK (%)
Gaji	53	47
Premi	0	100
Fasilitas	89	11
Pekerjaan itu sendiri	62	38
Rekan Kerja	96	4

Karyawan puas terhadap gaji yang diberikan oleh perusahaan karena mampu mencukupi kebutuhan mereka. Karyawan rawat tidak puas terhadap premi karena mereka tidak memperoleh premi sesuai dengan SOP perusahaan. Namun mereka puas terhadap fasilitas yang diberikan dari perusahaan seperti APD, alat kerja, gedung sekolah tk, sd, smp, bus sekolah, gereja, masjid, tempat tinggal, air bersih, listrik, klinik dan lapangan olahraga. Fasilitas yang memadai membuat produktivitas meningkat.

Karyawan rawat puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan yaitu memupuk karena sesuai dengan kemampuan mereka dan puas terhadap rekan kerja yang mampu bekerja sama dengan baik saat bekerja. Sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Tabel 14. Pernyataan Produktivitas kerja karyawan rawat pupuk

Produktivitas Kerja	YA (%)	TIDAK (%)
Y1-Y10	58	42

Karyawan rawat mampu bekerja sesuai dengan target waktu yang ditetapkan serta mampu bekerja dalam tim. Produktivitas karyawan rawat pupuk dapat dilihat dari kemampuan mereka bekerja yaitu 2,75 kg/pokok dan 660 kg/hk dengan 7 jam kerja. Sehingga mencapai produktivitas yang tinggi.

B. Hasil Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Tabel 15. Hasil Analisis

VARIABLE NAME	ESTIMATED COEFFICIENT	T-RATIO	PARTIAL	
			P- VALUE	CORR
GAJI	0.26593	2.776	0.008	0.386
PREMI	0.12036	2.998	0.004	0.412
FSLTS	0.84048	3.096	0.003	0.423
PKRJN	0.40266	6.081	0.000	0.676
RKJN	0.78947	4.722	0.000	0.580
CONSTANT	-2.1791	-4.013	0.000	0.518

Sumber: Hasil olah data Shazam, 2023.

Tabel 16. Hasil Analisis Koefisien Determinasi dan F test.

R-SQUARE	R-SQUARE ADJUSTED	F
0.8132	0.7920	38.307

Sumber: Hasil olah data Shazam, 2023.

Dari tabel 16 gaji, premi, fasilitas, pekerjaan itu sendiri, dan rekan kerja signifikan karena nilai signifikannya < 0,05.

1. Gaji

Gaji signifikan terhadap produktivitas kerja, seseorang bekerja targetnya adalah untuk mendapatkan gaji. Dengan gaji yang karyawan peroleh sebesar Rp 3.066.851. Secara umum peningkatan yang positif menunjukkan peningkatan gaji, produksinya yang cenderung naik artinya seseorang puas dengan gaji yang semakin tinggi.

2. Premi

Premi signifikan terhadap produktivitas kerja secara umum peningkatan produksi hasil panen menunjukkan adanya peningkatan premi yang diperoleh karyawan panen sehingga para pemanen berusaha untuk mendapatkan premi yang tinggi, artinya seseorang puas dengan premi yang semakin tinggi.

3. Fasilitas

Fasilitas signifikan terhadap produktivitas kerja secara umum peningkatan fasilitas yang memadai menunjukkan produktivitas yang tinggi artinya seseorang puas dengan fasilitas yang semakin memadai.

4. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri yaitu memanen dan memupuk tanaman terhadap produktivitas kerja secara umum peningkatan positif atas sikap senang terhadap pekerjaan menunjukkan adanya peningkatan produksi. Produksi yang cenderung naik artinya seseorang puas dan senang serta mampu melakukan pekerjaan yang dia lakukan.

5. Hubungan rekan kerja

Hubungan rekan kerja terhadap produktivitas kerja secara umum peningkatan positif atas hubungan yang baik antar rekan kerja menunjukkan adanya

peningkatan produksi. Produksi yang cenderung naik artinya seseorang puas dengan memiliki hubungan rekan kerja yang semakin baik dan saling tolong menolong.

Kepuasan kerja terhadap produktivitas

Secara umum, kepuasan kerja berdampak positif terhadap produktivitas kerja seorang karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja sehingga karyawan lebih produktif bekerja. Karyawan yang merasa dihargai atas pekerjaan yang mereka lakukan akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pemberian gaji yang layak dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, melalui kepuasan itu maka akan berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan

Pemberian premi membuat karyawan panen semakin puas dan semangat untuk bekerja sehingga mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi. Premi diperoleh apabila karyawan panen dapat melebihi basis yang ditentukan perusahaan. Semakin banyak yang bisa dipanen ataupun melebihi basis maka akan semakin banyak pula premi yang karyawan panen peroleh sehingga karyawan akan semakin puas. premi menjadi perbedaan bagi karyawan panen dan karyawan rawat dikarenakan karyawan rawat tidak memperoleh premi sesuai dengan aturan perusahaan.

Faktor yang membuat karyawan puas sewaktu bekerja yaitu dalam hal fasilitas. Fasilitas yang memadai membuat karyawan semakin semangat dan puas dalam bekerja. Fasilitas yang diterima karyawan yaitu APD seperti sepatu boot, sarung tangan, helm dan apron yang diberikan setahun sekali, alat kerja, rumah, listrik, air bersih, gereja, masjid, fasilitas gedung sekolah tk, sd, smp, klinik dan lapangan olahraga membuat karyawan semakin puas dalam bekerja karena tidak perlu lagi mengeluarkan biaya. Fasilitas yang memadai membuat karyawan semakin produktif dalam bekerja sehingga dapat berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Mampu bekerja sesuai dengan kemampuan dan mencintai pekerjaan yang dilakukan akan membuat karyawan semakin puas dalam bekerja dan dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi. Saat bekerja karyawan juga membutuhkan hubungan dengan rekan kerja yang baik karena dengan adanya rekan kerja yang positif akan membuat karyawan tidak merasa stress saat bekerja. Hubungan kerja yang baik akan memudahkan pekerjaan yang mereka lakukan serta dapat membantu dalam mengoptimalkan waktu yang ada. Sehingga dengan terpenuhinya faktor-faktor dari kepuasan tersebut membuat karyawan semakin semangat bekerja dalam meningkatkan produktivitasnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara positif dan signifikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT Johan Sentosa adalah gaji, premi, fasilitas, pekerjaan itu sendiri dan rekan kerja.
2. Kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja di PT Johan Sentosa berpengaruh nyata.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Abdi. 2019. *Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia: Upaya Untuk Menciptakan Keunggulan Kompetitif Perusahaan*. Jakarta: Pustaka Taman Ilmu.
- Djati, S. P. dan Ferrinadewi, E (2004). Pentingnya Karyawan dalam Pembentukan Kepercayaan Konsumen Terhadap Perusahaan Jasa. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.6, No.2, 114-119. <https://jurnalmanajemen.petra.ac.id/>. Diakses 19 April 2022
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (1st ed.)*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Obet, E dan Ramadiana, E. F. (Juni 2021). Pengaruh Upah dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Di Perkebunan Kelapa Sawit. *Buletin Poltanesa*, Vol. 22 No. 1, 7-10. <https://www.neliti.com/>. Diakses 4 Maret 2023
- Pahlawan, M. R., Dewi, H. S., dan Periyadi. (2021). Pengaruh Premi Panen Terhadap Peningkatan Kinerja Karaywan Kelapa Sawit PT. Platindo Agro Subur (PAS). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 6 No. 1, 1-6. <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/>. Diakses 17 Oktober 2022
- Pangarso, A., Firdaus, F. F., dan Moeliono, N. K. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Diklat PT. Dirgantara Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 12 Nomor 1, 54-55. <https://journal.unpar.ac.id/>. Diakses 17 Oktober 2022
- Panjaitan, Maludin. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, Vol 3. No.2, 1-5. <http://ejournal.lmiimedan.net/>. Diakses 4 Maret 2023
- Pella, Darmin Ahmad. 2020. *Manajemen Kepuasan dan Keterikatan Pegawai (1st ed.)*. Jakarta: AIDA Infini Maksima.
- Setya, R. T. (Juli 2018). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT Bunga Matahari Medan. *Vol 2 No 3*, 113-116. <https://www.simantek.sciencemakarioz.org>. Diakses 28 Oktober 2022
- Simbolon, Sahat. 2021. *Pengaruh Stres, Lingkungan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (1st ed.)*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Sunarta. 2019. Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi- Kajian Ilmu Administrasi*, Vol.XVI, No. 2, 63-67. <https://journal.uny.ac.id/>. Diakses pada 19 April 2022
- Wahyuningsih, Sri. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Warta Dharmawangsa*, Volume 2(1), 57. <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/>. Diakses pada 26 Juli 2022