

Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit terhadap Indikator Produktivitas Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit PTPN 3 Distrik Labuhan Batu 2, Kebun Sei Kebara

Noveline Br Pasaribu*, Danang Manumono, Ismiasih

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian INSTIPER Yogyakarta

*Email Korespondensi: novelinpasarib94@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan panen kelapa sawit di PTPN 3 Distrik Labuhan Batu 2, Kebun Sei Kebara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan panen terhadap produktivitas kerja karyawan panen kelapa sawit di PTPN 3 distrik Labuhan Batu 2, Kebun Sei Kebara. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, dengan pemilihan lokasi menggunakan metode purposive sampling dilakukan di PTPN 3 Distrik Labuhan Batu 2, Kebun Sei Kebara. Untuk metode penentuan sampel digunakan teknik random sampling. Metode pengambilan data di PTPN 3 Distrik Labuhan Batu 2, Kebun Sei Kebara. Analisis data dengan menggunakan kuantitatif untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan panen terhadap produktivitas kerja karyawan panen. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Produktivitas kerja karyawan panen di PTPN 3 Distrik Labuhan Batu 2, Kebun Sei Kebara termasuk dalam kategori sangat baik berdasarkan hasil panen dan jumlah jam kerja. Kepuasan kerja karyawan panen di PTPN 3 Distrik Labuhan Batu 2, Kebun Sei Kebara berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pemanen.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Perkebunan kelapa sawit merupakan suatu kegiatan pengelolaan sumber daya alam yang mengusahakan tanaman kelapa sawit dengan media tumbuh dalam ekosistem yang sesuai dan mengolah hasil dari tanaman tersebut. Perusahaan perkebunan kelapa sawit memerlukan sumber daya manusia yang terdapat didalam perusahaan meliputi semua orang yang melakukan aktivitas pekerjaan. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi pertumbuhan sebuah perusahaan.

Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek- aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain isi pekerjaan, reka kerja, gaji atau upah dan promosi dan kondisi kerja. Gaji atau upah dan promosi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan panen menginginkan sistem pembayaran dan kebijakan promosi yang mereka terima sesuai dengan harapan. Kepuasan kerja tercapai jika pembayaran sesuai dengan tuntutan tugas, tingkat keterampilan individu, dan standart pembayaran umum.

Karyawan panen sangat memperhatikan kondisi kerja yang memberikan kenyamanan dan fasilitas kerja yang baik. Karyawan panen menyukai lingkungan fisik yang nyaman dan tidak berbahaya saat bekerja. Fasilitas kerja yang memadai, serta peralatan dan

perlengkapan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan, akan memberikan kenyamanan dan meningkatkan kepuasan kerja bagi penggunanya. Karyawan panen juga mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dan saling mendukung untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Produktivitas kerja merupakan tindakan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa. Produksi adalah jumlah total keseluruhan hasil dan produktivitas tenaga kerja pemanen adalah ton perha maka produksi tenaga kerja pemanen seluruh produktivitas yang dihasilkan seorang tenaga kerja selama satu tahun. Salah satu perkebunan swasta adalah PTPN 3 Distrik Labuhan batu 2, kebun Sei Kebaramerupakan suatu perusahaan di Indonesia yang bergerak di bidang komoditi kelapa sawit di. Produktivitas kerja sangat berpengaruh untuk perusahaan bagaimana hasil yang diperoleh, saat produktivitas meningkat maka perusahaan mendapatkan keuntungan, kinerja yang baik akan membuat perusahaan merasa di puaskan sehingga perusahaan memberikan kesejahteraan kepada karyawan mekanisme pengupahan secara umum menggunakan bonus premi, kelebihan-kelebihan hasil panen sehingga karyawan mendapatkan tambahan upah.

METODE PENELITIAN

Metode dasar penelitian ini adalah metode analisis deskriptif kuantitatif, yaitu suatu penelitian yang memusatkan diri pada pemecahan masalahmasalah yang ada dimasa sekarang, dimana data dikumpulkan, disusun, dan dijelaskan, lalu kemudian dianalisis (Sugiyono,2013).

Penelitian ini dilaksanakan PTPN 3 Distrik Labuhan Batu 2, Kebun Sei Kebara. Metode lokasi terpilih avdeling 2 dan 3. Dilaksanakan pada bulan Desember-Januari. Metode pelaksanaan pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Purposive Sampling. Purposive Sampling adalah salah teknik penentuan sampel dengan mempertimbangkan jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yang diambil yaitu 45 orang tenaga kerja panen di kebun. Metode pengambilan dan pengumpulan data yang digunakan yaitu Wawancara, Observasi, Kuesioner. Konseptualisasi dan Pengukuran Variabel.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- Kepuasan Kerja
- Gaji
- Promosi
- Rekan Kerja
- Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah indikator penilaian-penilaian kemampuan seseorang didalam menilai produktivitas dirinya secara kualitatif. Produktivitas penilaian mencerminkan kemampuan akan dirinya dalam menghasilkan produk atau hasil. Metode pengambilan dan pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan kuesioner. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis kuantitatif, data produktivitas yang diperlukan diperoleh dari data sekunder yang telah tersedia di perusahaan perkebunan kelapa sawit. Data tentang pribadi dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dalam indikator pekerjaan itu sendiri di perkebunan kelapa sawit yang ada pada akhirnya akan menjadi total skor dari pengisian kuesioner oleh responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

1. Berdasarkan Usia

Tabel 1 Usia,usia rekrutmen dan produktivitas tbs yang dihasilkan Responden Karyawan PT Perkebunan Nusantara III di Sei Kebara

No	Usia (Tahun)	Usia kerja pada saat Rekrutmen (Tahun)	Rerata hasil Produktivitas Ton (TBS)/bulan	Basis Hasil Panen Perusahaan Ton/bulan
1	22-33	20	57	24 ton
2	34-44	15	56	
3	45-55	23	53	
Rerata	37	18	55,3	

Sumber ; Analisis Data Primer, (diolah) 2023

Berdasarkan karakteristik umur responden pada tabel 1 tersebut menunjukkan bahwa umur 23-33 tahun menjadi rerata masa kerja yang produktif dengan menghasilkan Tbs yang paling banyak yaitu 57 ton dikarenakan umur yang masih muda dan stamina yang masih baik.

2. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2 Jenis Kelamin Responden Karyawan Panen

No	Jenis Kelamin	Jumlah(Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	45	100
	Jumlah	45	100

Sumber : Analisis data primer, (diolah) 2023

Berdasarkan tabel 2 tersebut menunjukkan bahwa tenaga kerja karyawan panen semua laki-laki sebagaimana kita tahu bahwa karyawan panen membutuhkan tenaga fisik besar.

3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 3 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SD	15	33
2	SMP	10	22
3	SMA	20	44
	Jumlah	45	100

Sumber : Analisis Data Primer (Diolah) 2023

Berdasarkan tabel 3 tersebut menunjukkan bahwa tingkatan pendidikan karyawan yang paling banyak adalah SMA. Hal ini dapat dilihat karena karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi lebih cepat dalam menerima hal baru, wawasan dan informasi sehingga dapat meningkatkan pengembangan perusahaan.

4. Identitas Responden Berdasarkan Jumlah Keluarga

Tabel. 4 Jumlah keluarga Karyawan Responden

No.	Jumlah Keluarga (Orang)	Persentase %	Rerata Hasil Produktivitas (Ton)
1	2-4	53	57
2	5-8	47	55
Rerata	4,56	100	56

Sumber : Analisis Data Primer 2023

Berdasarkan tabel.4 tersebut menunjukkan bahwa jumlah tanggungan keluarga karyawan yang paling banyak berjumlah 2-4 keluarga dengan rerata hasil produktivitas yang paling tinggi yaitu 57 ton hal ini menunjukkan bahwa keluarga yang berjumlah 2-4 orang masih berusia muda dan masih memiliki semangat yang tinggi di dalam melakukan pekerjaannya.

Kepuasan Kerja

1. Gaji

Tabel 5. Kepuasan Kerja Terhadap Gaji

No	Gaji	Rerata	UMR
1	2.600.000-3.500.000	3.200.000	2.710.49
2	3.600.000-4.000.000	3.600.000	

Sumber : Analisis data primer (diolah) 2023

Gaji Karyawan Panen pada PT Perkebunan Nusantara III di Sei Kebara dapat kita lihat di atas rerata yang tertinggi yaitu 3.600.000 yang sudah melebihi umr dengan begitu karyawan panen sudah merasa puas dengan gaji yang diberikan perusahaan. Perusahaan juga memberikan jaminan hari tua, bantuan anak sekolah, jaminan sosial tenaga kerja. Di luar gaji pokok perusahaan juga memberikan tunjangan. Gaji yang diberikan perusahaan juga dapat mencukupi kebutuhan hidup karyawan panen, perusahaan juga memberikan bonus yang berupa uang kepada karyawan panen apabila karyawan panen dapat melebihi target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Perusahaan juga memberikan bonus yang berupa uang.

Tabel 6. Kepuasan Responden pada indikator Gaji

Variabel	Indikator	Sub Indikator	STS	TS	RR	S	SS
Kepuasan Kerja (X)	Gaji	Gaji sesuai standart	0	2	17	18	8
		Gaji mencukupi kebutuhan keluarga	0	5	12	18	10
		Gaji yang cukup	0	6	14	18	7
		Gaji sesuai dengan harapan	0	2	15	20	8
		Kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji	0	5	15	17	8
		Kenaikan kerja berdasarkan prestasi kerja	0	5	15	17	8
		Melaksanakan percayaan yang di berikan atasan	0	2	15	20	8
		Berusaha untuk jujur dalam bekerja	0	1	17	19	8
		Berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan	0	3	12	20	10
		Puas dengan pekerjaan yang di jalani	0	5	12	18	10
		Total	0	36	149	180	83

Sumber : Anlisis data primer (diolah) 2023

Keterangan: STS (Sangat tidak setuju), TS (Tidak setuju), RR (Ragu-ragu), S(Setuju) SS (Sangat Setuju)

Dari Tabel diatas dapat di lihat bahwa dari vaiabel kepuasan kerja yang didukung oleh indikator gaji yang memiliki nilai tertinggi adalah setuju, yang menunjukan bahwa karyawan panen merasa puas dengan gaji yang diberikan perusahaan dan dapat mencukupi kehidupan mereka sehari hari. Dan ada juga karyawan panen yang menjawab tidak setuju dikarenakan mereka belum merasa bahwa gaji yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan keinginan mereka dan setiap orang memiliki hak kepuasan masing-masing.

Tabel 7. Kepuasan responden pada indikator promosi

Variabel	Indikator	Sub Indikator	STS	TS	RR	S	SS
Kepuasan Kerja (X)	Promosi	Adanya promosi (kenaikan jabatan)	0	3	16	19	7
		Promosi (kenaikan jabatan) sering terjadi	0	1	15	21	8
		Penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi	0	6	15	16	8
		Ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan	0	3	16	17	9
		Senang dengan tingkat kemajuan karir	0	5	13	19	8
		Total	0	18	75	92	40

Sumber : Analisis data primer (diolah) 2023

Keterangan: STS (Sangat tidak setuju), TS (Tidak setuju), RR (Ragu-ragu), S(Setuju) SS (Sangat Setuju)

Dari tabel diatas dapat di lihat dari indikator promosi yaitu bahwa karyawan panen rata-rata menjawab setuju, mereka juga merasa puas terhadap promosi (Kenaikan Jabatan) karena perusahaan memberikan kesempatan untuk di promosikan atau dinaikan nya jabatan dengan prestasi dan hasil kerja karyawan panen, dengan adanya penilaian untuk di promosikan membuat karyawan lebih semangat dan giat dalam bekerja itu menjadi motivasi kepada karyawan panen. Dan ada juga yang menjawab tidak setuju karena bagi karyawan panen yang berumur tua mereka tidak berharap untuk di promosikan melihat kondisi mereka yang semakin tua dan mereka hanya berharap kepada perusahaan yaitu jaminan di masa tua. Promosi (kenaikan jabatan) dikalangan karyawan panen juga sangat jarang terjadi, saat ada itu juga disebut sebagai kurikulum baru di dalam perusahaan.

Tabel 8. Kepuasan responden pada indikator rekan kerja

Variabel	Indikator	Sub Indikator	STS	TS	RR	S	SS
Kepuasan Kerja (X)	Rekan Kerja	Bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan	0	2	16	19	8
		Saling membantu menyelesaikan pekerjaan	0	5	12	18	10
		Rekan kerja yang bertanggung jawab	0	2	13	22	8
		Rekan kerja yang memiliki motivasi kerja	0	3	14	21	7
		Rekan kerja yang dapat memberikan solusi	0	5	10	22	8
		Rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis	0	5	15	17	8
		Total	0	22	82	117	49

Sumber : Analisis data primer (diolah) 2023

Keterangan: STS (Sangat tidak setuju), TS (Tidak setuju), RR (Ragu-ragu), S(Setuju) SS (Sangat Setuju)

Dari tabel diatas dapat di lihat indikator rekan kerja rata-rata menjawab setuju hal ini menunjukkan bahwa karyawan panen juga merasa puas dengan rekan kerja yang dapat memberikan dukungan dan sifat yang saling membantu diantara pekerja dan dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, memiliki motivasi kerja yang tinggi juga merasa senang saat rekan kerja mereka memberikan semangat. Dan ada juga yang menjawab tidak setuju karena bagi beberapa pemanen mereka tidak membutuhkan.

Tabel 9. Kepuasan kerja pada indikator gaji, promosi, rekan kerja

Variabel	Indikator	STS	TS	RR	S	SS
Kepuasan Kerja (X)	Gaji	0	36	149	180	83
	Promosi	0	18	75	92	40
	Rekan kerja	0	22	82	117	49

Sumber : Analisis data primer (diolah) 2023

Dari tabel diatas dilihat bahwa gaji mayoritas menjawab setuju dengan total nilai tertinggi 180, promosi mayoritas menjawab setuju dengan total nilai tertinggi 92, rekan kerja mayoritas menjawab setuju dengan total nilai tertinggi 117.

Produktivitas Kerja

1. Hasil Panen

Tabel 10. Produktivitas kerja terhadap hasil panen

No	Umur (Tahun)	Hasil Panen (Ton)/Bulan	Basis Hasil Panen Perusahaan (Ton)/bulan
1	22-33	57	
2	34-44	56	24
2	45-55	53	
Rerata	37	55,3	

Sumber : Analisis data primer (diolah) 2023

Di PT. Perkebunan Nusantara III di Sei Kebara dapat di lihat bahwa tenaga kerja karyawan panen rerata umur 23-33 dapat menghasilkan hasil panen lebih tinggi dengan rerata yang di hasilkan adalah 57 ton dengan begitu karyawan panen melebihi basis yang di tetapkan oleh perusahaan. Ini menunjukkan bahwa karyawan panen yang masih muda memiliki etos kerja yang baik dan memiliki stamina yang masih kuat sehingga dapat menghasilkan produktivitas relatif tinggi. Karyawan Panen yang berumur 45-55 menjadi penghasil yang paling kecil ini menunjukkan bahwa di usia tersebut karyawan panen sudah rata-rata tua yang dimana stamina tidak lagi kuat.

Tabel 11. Produktivitas kerja responden pada indikator hasil panen

Variabel	Indikator	Sub Indikator	STS	TS	RR	S	SS
Produktivitas Kerja (Y)	Hasil Panen	Jumlah hasil panen yang dilakukan pekerja sesuai dengan hasil target perusahaan	0	0	11	25	9
		Hasil panen perusahaan dari tahun ketahun cenderung meningkat	0	0	10	18	17
		Hasil panen yang dicapai mampu meningkatkn pendapatan	0	0	11	23	11
		Hasil panen yang diperoleh oleh perusahaan lebih besar	0	0	11	24	10
		Total	0	0	43	90	47

Sumber : Analisis data primer (diolah) 2023

Keterangan: STS (Sangat tidak setuju), TS (Tidak setuju), RR (Ragu-ragu), S(Setuju) SS (Sangat Setuju)

Dari Tabel diatas dapat di lihat bahwa dari variable produktivitas kerja yang diterima oleh perusahaan mayoritas menjawab setuju ini menunjukkan bahwa jumlah hasil panen yang dikerjakan karyawan panen sesuai dengan target perusahaan, hasil yang di peroleh perusahaan dari tahun ke tahun cenderung meningkat karna karyawan panen juga dapat menghasilkan yang melebihi basis dan hasil panen yang dicapai karyawan dan mampu meningkatkan pendapatan perusahaan.

2. Jumlah Jam Kerja

Tabel 12. Produktivitas kerja responden pada indikator jumlah jam kerja

Variabel	Indikator	Sub Indikator	STS	TS	RR	S	SS
Produktivitas Kerja (Y)	Jumlah Jam Kerja	Melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	0	1	10	20	14
		Pekerja telah bekerja sesuai dengan jadwal jam kerja	0	2	12	21	10
Variabel	Indikator	Sub Indikator	STS	TS	RR	S	SS
Produktivitas Kerja (Y)	Jumlah Jam Kerja	Waktu jam kerja yang sudah sesuai	0	0	100	26	9
Total			0	3	32	66	33

Sumber : Analisis data primer (diolah) 2023

Keterangan: STS (Sangat tidak setuju), TS (Tidak setuju), RR (Ragu-ragu), S(Setuju) SS (Sangat Setuju)

Dari tabel diatas dapat di lihat dari variabel produktivitas kerja indikator jumlah jam kerja mayoritas menjawab setuju ini menunjukkan bahwa di PT Perkebunan Nusantara III di Sei Kebara memiliki jumlah jam kerja yaitu 7 jam kerja di dalam satu hari yaitu dimulai dari jam 6 pagi sampai jam 12, dalam sebulanya karyawan panen bekerja sebanyak 26 hari. Dalam jumlah jam kerja karyawan mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang di tentukan kadang juga bisa lebih, waktu yang di tetapkan perusahaan sudah dirasakan sesuai oleh pekerja. Dan ada yang menjawab tidak setuju karena beberapa pemanen ada yang pulang lebih cepat dari jumlah jam yang di tentukan perusahaan

Tabel 13. Produktivitas kerja terhadap indikator hasil panen jumlah jam kerja

Variabel	Indikator	STS	TS	RR	S	SS
Produktivitas Kerja (Y)	Hasil Panen	0	0	43	90	47
	Jumlah Jam Kerja	0	3	32	66	33

Sumber : Analisis data primer (diolah) 2023

Keterangan: STS (Sangat tidak setuju), TS (Tidak setuju), RR (Ragu-ragu), S(Setuju) SS (Sangat Setuju)

Dari tabel diatas dilihat bahwa hasil panen mayoritas menjawab setuju dengan total nilai tertinggi 180 dan jumlah jam kerja mayoritas menjawab setuju dengan total nilai tertinggi 66.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas kerja

1. Analisi Regresi dan uji Hipotesis

Tabel 14. R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,820 ^a	,673	,665	2,41121

Sumber: Data Primer (diolah) 2023

Keterangan: a. Predictors : (Constant), Kepuasan Kerja (X)

b. Dependent Variable : Produktivitas (Y)

Tabel diatas menjelaskan besarnya nilai koefisien determinasi (R) yaitu sebesar 0,820 dan besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang di sebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R. Model dapat diterima dengan baik dengan R square 67,3 sudah bagus yang berarti hubungan variabel (X) terhadap variabel (Y) positif dan erat.

Tabel 15. Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	513,646	1	513,646	88,348	,000 ^b
Residual	249,998	43	5,814		
Total	763,644	44			

Sumber: Data Primer (diolah) 2023

Keterangan: a. Dependent Variable : Produktivitas (Y)

b. Predictors : (Constant), Kepuasan Kerja (X)

Dari Output tersebut terlihat bahwa F hitung = 88,348 dengan tingkat signifikansi/probabilitas $0,000 < 0,05$ maka menerima H1 menolak H0. Jika menerima H1 artinya bahwa kepuasan kerja dengan indikator gaji, promosi, dan rekan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

Tabel 16. Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9,748	2,738		3,560
	Umur	,005	,042	,011	,128
	Kepuasan Kerja (X)	,157	,017	,822	9,175

Sumber: Data Primer (diolah) 2023

Keterangan: a. Dependent Variable : Produktivitas (Y)

Berdasarkan hasil uji analisis regresi dapat disimpulkan variabel kepuasan kerja signifikan, dengan nilai α $0,001 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak. Umur tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja hal ini diukur dari $0,889 > 0,05$ maka H0 diterima dan H1 ditolak. Artinya bahwa umur yang tua ataupun yang muda tidak berpengaruh terhadap kenaikan maupun penurunan produktivitas kerja.

Dari hasil analisis regresi sederhana di atas maka dapat dilihat hubungan variabel kepuasan kerja terhadap variabel produktivitas kerja pada PTPN 3 Distrik Labuhan Batu 2, Kebun Sei Kebara, berdasarkan penelitian dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil Uji nilai t nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$).

Sebagaimana dikemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan sikap positif yang dimiliki oleh karyawan berdasarkan kepuasan terhadap gaji, promosi dan hubungan rekan kerja. Variabel kepuasan kerja ini merupakan salah satu faktor yang kemudian mempengaruhi Produktivitas kerja yaitu hasil panen dan jumlah jam kerja pada PTPN 3 Distrik Labuhan Batu 2, Kebun Sei Kebara, dikarenakan pada saat karyawan merasa puas atas gaji, promosi dan rekan kerja itu akan membuat karyawan semakin semangat dan giat dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan hasil panen yang relatif tinggi. Dan saat karyawan merasa puas terhadap gaji, promosi, dan rekan kerja itu juga akan meningkatkan jumlah jam kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap gaji, promosi dan rekan kerja di PTPN 3 Distrik Labuhan Batu 2, Kebun Sei Kebara berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Produktivitas kerja karyawan panen di PTPN 3 Distrik Labuhan Batu 2, Kebun Sei Kebara termasuk dalam kategori sangat baik berdasarkan hasil panen dan jumlah jam kerja
2. Kepuasan kerja karyawan panen di PTPN 3 Distrik Labuhan Batu 2, Kebun Sei Kebara berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pemanen.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, F. (2020). Bab ii kajian pustaka bab ii kajian pustaka 2.1. *Bab li Kajian Pustaka 2.1*, 12(2004), 6–25.
- Fata, R. (2013). *Hubungan Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan Fortuna Industri Plastic Pasuruan*. 8–33.
- Hariyanti, S. (2018). *HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DENGAN KEPUASAN KERJA PADA GURU KELOMPOK BERMAIN YANG TERGABUNG DALAM IKATAN GURU AISYIYAH BUSTANUL ATHFAL DI KABUPATEN GRESIK*. 14–35.
- Hendri, E., & Rismansyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Selapan Jaya Ogan Komering Ilir. *Jurnal Wahana Ekonomika*, 13(1), 1–15. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/2730/2541>
- Indah Lestari, M. T., Triani, M., La, S., & Mashiro, T. (2020). The Asia Pacific Journal of Management Studies Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak. *The Asia Pacific Journal of Management*, 7(3), 165–174.
- Megawati, S. (2013). 濟無 No Title No Title No Title. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri*, 12–26.
- Muayyad, D. M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Bank Syariah X Kantor Wilayah li. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75–98.
- Putu. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Seririt. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(2), 54–63. <https://ejournal.undiksha.ac.id>
- Rahmawati, D. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pr Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo*, 1(1), 1–16. <http://www.jurnal-Sedarmayati>, 2017. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sriyono, & Lestari, F. (2013). Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Terhadap Produktifitas Pada Perusahaan Jasa. *Fakultas Ekonomu Universitas MuhammadiyahSidoarjo*, 1–27. http://eprints.umsida.ac.id/715/1/Artikel_UniversitasMuhammadiyahSidoarjo_2013.pdf
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Manajemen Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Alfabeta.