

**PENGARUH PREMI PANEN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
KELAPA SAWIT
PT. PLANTINDO AGRO SUBUR (PAS)**

M. Rizza Pahlawan¹, HJ. Susila Dewi², Periyadi³
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, NPM 17310044
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, NIDN 1106066401
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, NIDN 1124048602
email: rizzapahlawan1994@gmail.com

ABSTRACT

M. RIZZA PAHLAWAN, 2021 with the title “The Effect of Harvest Premiums on Improving the Performance of Oil Palm Employees of PT. Plantindo Agro Subur.

This study aims to analyze the harvest premium system on the performance and job satisfaction of harvest employees at the research location. This research was conducted in May in the oil palm plantation unit PT. Plantindo Agro Subur Districts Candi Laras Utara City Rantau. The location of this research is determined by purposive and sampling technique in this study random sampling with a total of 39 samples from harvest employees at the company PT. Plantindo Agro Subur.

The results of this study indicate that the harvest premium has a significant effect on improving the performance of company employees PT. Plantindo Agro Subur and harvest premiums also have a significant effect on increasing company employees performance satisfaction PT. Plantindo Agro Subur. This indicates that leaders need to better understand what things motivate employees to work even harder and can provide maximum results for the company.

Keyword : Harvest premiums, Job Satisfaction, Oil Palm Harvest Employees

PENDAHULUAN

Kelapa sawit merupakan tanaman industri/perkebunan yang bermanfaat sebagai pembuat minyak goreng, minyak modern, dan bahan bakar. Pohon kelapa sawit terdiri dari dua jenis yaitu elaeis guineensis dan elaeis oleifera yang dimanfaatkan untuk usaha agribisnis dalam pembuatan minyak kelapa sawit. Pohon palem elaeis guineensis, lokal di Afrika Barat di antara Angola dan Gambia, pohon kelapa sawit elaeis oleifera, lokal di Focal America dan Amerika Selatan. Minyak

sawit menjadi terkenal setelah revolusi industri pada abad kesembilan belas yang mendorong permintaan minyak nabati untuk makanan dan bisnis pembersih.

Kelapa sawit adalah tanaman pohon, tingginya bisa mencapai 0-24 meter. Bunga dan buahnya berupa tandan, serta bercabang banyak. Buahnya kecil, apabila masak buahnya berwarna merah kehitaman. Daging dan kulit buah kelapa sawit mengandung minyak. Minyak kelapa sawit dimanfaatkan sebagai bahan pengikat dalam minyak goreng, pembersih, dan lilin. Residunya

dimanfaatkan untuk hewan peliharaan, terutama sebagai salah satu bahan pembuatan pakan ayam.

Beberapa faktor yang mempengaruhi efisiensi kelapa sawit, yaitu iklim, topografi kondisi tanah, bahan tanam, dan teknik budidaya tanaman. Selain itu umur tanaman, jumlah populasi per hektar, sistem penyerbukan, sistem koordinasi panen, sistem pengamanan produksi serta sistem premi panen juga berpengaruh terhadap produktivitas kelapa sawit yang akan diproduksi.

Pemanenan adalah sesuatu yang vital dalam kegiatan produksi tanaman kelapa sawit. Pelaksanaan kegiatan pemanenan berpengaruh langsung terhadap kualitas minyak yang dihasilkan. Panen dan pengolahan hasil merupakan rangkaian terakhir dari kegiatan budidaya kelapa sawit. Komponen-komponen yang menentukan tercapainya pemanenan adalah persiapan panen, kriteria matang panen, sistem dan rotasi panen, ramalan produksi, kebutuhan tenaga kerja dan angkutan panen, serta alat dan perlengkapan panen.

Pada proses produksi kelapa sawit, tenaga pemanen merupakan faktor yang paling menentukan dalam mempengaruhi produktivitas kelapa sawit. Pemanen perlu dikelola dengan baik, termasuk penyediaan fasilitas yang memadai untuk meningkatkan produktivitasnya.

Dalam sebuah organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan untuk mencapainya dibutuhkan faktor-faktor produksi yang memadai. Diantara faktor produksi tersebut, manusia sebagai faktor terpenting bagi keberhasilan kerjasama untuk mencapai tujuan. Karyawan/pegawai adalah seorang pekerja tetap yang bekerja dibawah perintah orang lain yang mendapatkan kompensasi serta jaminan dan setiap pekerja yang bekerja kepada suatu

perusahaan akan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian.

Perusahaan perkebunan mengadakan sistem premi pada karyawan panen bertujuan untuk mendorong karyawan panen bekerja lebih giat, sehingga hasil peningkatan kualitas dan kuantitas akan mengakibatkan keuntungan bagi perusahaan. Apabila pihak perusahaan telah mempertimbangkan perspektif sosial dan kebutuhan yang paling tidak aktual para karyawan, maka karyawan akan bekerja lebih keras untuk mendapatkan hasil yang diharapkan karena dengan produktivitas yang lebih besar, karyawan akan menerima peningkatan pendapatannya sesuai dengan peningkatan prestasi yang dihasilkan.

Dengan memberikan kesejahteraan misalnya dengan memperluas upah karyawan, membuat kerangka kerja yang lebih baik, memberikan upah atau bantuan sosial lainnya dengan tujuan agar para karyawan dapat hidup layak dan dapat memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis ingin melakukan sebuah penelitian dengan judul : **Pengaruh Premi Panen Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Kelapa Sawit PT.Plantindo Agro Subur (PAS).**

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada populasi. Populasi adalah wilayah spekulasi yang terdiri dari objek yang memiliki jumlah dan kualitas tertentu yang telah ditentukan sebelumnya untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Dan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan panen kelapa sawit.

Penelitian dilaksanakan pada bulan Mei 2021, di Unit kebun kelapa sawit PT. Plantindo Agro Subur (Persero) Kecamatan

Candi Laras Utara, Kota Rantau. Penjaminan wilayah pemeriksaan dilakukan secara purposive (sengaja) yaitu penentuan berdasarkan pertimbangan tertentu, dasar pertimbangan karena perkebunan tersebut termasuk salah satu perusahaan perkebunan yang memberikan premi kepada karyawan pelaksana (pemanen) dan juga organisasi perkebunan kelapa sawit dibawah pengawasan dan bimbingan oleh PT. Amara Plantation yang merupakan salah satu perusahaan perkebunan swasta yang berkembang dengan baik.

Sampel adalah pengambilan subjek penelitian dengan menggunakan sebagian dari populasi yang ada. Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan panen. Metode penetapan sampel menggunakan metode *simple random sampling*, yaitu melakukan pengambilan sampel secara acak kepada karyawan panen dengan pertimbangan semua karyawan memiliki kriteria yang relatif homogen.

Berdasarkan data dari PT.PAS terdapat sejumlah 346 karyawan panen dari sepuluh afdeling yang diambil sampel secara random dengan memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Ukuran contoh dalam penelitian ini ditentukan oleh metode *Slovin*.

Menurut Slovin, besarnya sampel dapat diperoleh dengan rumus :

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

Keterangan :

N : Populasi

n : Besar Sampel

e : Error (15%)

Nilai error 15% dari jumlah populasi tenaga kerja PT.PAS.

Besar sampel karyawan panen dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{346}{1 + (346 \times 0,15^2)}$$

$$n = \frac{346}{1 + (346 \times 0,0225)}$$

$$n = \frac{345}{8,785} = 39,38$$

$$n = 39$$

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh besarnya sampel sebanyak 39 orang.

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini menggunakan 1 (satu) variabel yaitu premi panen yang diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan karyawan yang merupakan variabel terikat pada penelitian ini.

Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan dan pengaruh premi panen (X) terhadap variabel kinerja kerja (Y1) dan kepuasan kerja Y2). Adapun hasil regresi linear berganda sebagai berikut :

1. Hasil regresi linear berganda pada variabel premi panen (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y1) dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini :

Tabel 4.4
Uji Multikolinieritasi pada Variabel Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constan)	22.289	6.091		3.660	.001		
Premi panen	.487	.103	.612	4.704	.000	1.000	1.000

Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah dengan program SPSS

Menurut Imam Ghozali (2011:107-108) tidak ada indikasi multikolinearitas jika nilai *Tolerance* >0,100 dan nilai VIF <10,00, sehingga dapat disimpulkan pada uji multikolinearitas pada kinerja kerja (Y1) tidak ada gejala multikolinearitas. Selanjutnya dilakukan Koefisien

Determinasi R^2 , koefisien determinasi memiliki fungsi untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen (premi panen) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.7 dibawah ini :

Tabel 4.7
Pengaruh Variabel Premi Panen terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.612 ^a	.374	.357	1.996

a. Predictors: (Constant), Premi panen

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data yang diolah dengan program SPSS

Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut, dapat diketahui nilai R sebesar 0,612, ini menunjukkan bahwa korelasi hubungan antara variabel premi panen (X) dengan kinerja karyawan (Y1). Sedangkan nilai R square atau Koefisien Determinasi sebesar 0,374. Hal ini menunjukkan bahwa 37,4%

variasi dari tingkat premi panen (X) bisa dijelaskan oleh variasi dari satu variabel independen.

2. Hasil regresi linear berganda pada variabel Premi Panen (X) terhadap variabel Kepuasan Karyawan (Y2) dapat dilihat pada tabel 4.8 dibawah ini :

Tabel 4.8
Uji Multikolinearitas pada Variabel Kepuasan Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constan)	61.064	11.225		5.440	.000		
Premi panen	.852	.191	.592	4.468	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan karyawan
Sumber : Data yang diolah dengan program SPSS

Menurut Imam Ghozali (2011:107-108) tidak ada indikasi multikolinearitas jika nilai *Tolerance* >0,100 dan nilai VIF <10,00, sehingga dapat disimpulkan pada uji multikolinearitas pada kepuasan karyawan (Y2) tidak ada gejala multikolinearitas. Selanjutnya dilakukan Koefisien Determinasi R², variabel independen (premi panen) terhadap variabel dependen (kepuasan karyawan). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.11 dibawah ini :

Menurut Imam Ghozali (2011:107-108) tidak ada indikasi multikolinearitas jika nilai *Tolerance* >0,100 dan nilai VIF <10,00, sehingga dapat disimpulkan pada uji multikolinearitas pada kepuasan karyawan (Y2) tidak ada gejala multikolinearitas. Selanjutnya dilakukan Koefisien Determinasi R², variabel independen (premi panen) terhadap variabel dependen (kepuasan karyawan). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.11 dibawah ini :

Tabel 4.11
Pengaruh Variabel Premi Panen Terhadap Kepuasan Karyawan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592 ^a	.351	.333	3.679

a. Predictors: (Constant), Premi panen
a. Dependent Variable: Kepuasan karyawan
Sumber : Data yang diolah dengan program SPSS

Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut, dapat diketahui nilai R sebesar 0,592, ini menunjukkan bahwa korelasi hubungan

antara variabel premi panen (X) dengan kepuasan karyawan (Y2). Sedangkan nilai R square atau Koefisien Determinasi sebesar

0,351. Hal ini menunjukkan bahwa 35.1% variasi dari tingkat premi panen (X) bisa dijelaskan oleh variasi dari satu variabel independen.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa premi panen (X) secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan (Y1) ini tergantung pada nilai signifikansi variabel premi panen (X) nilai t hitung $4,704 > 1,687$ t tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat besar antara

variabel premi panen (X) terhadap kinerja karyawan (Y1).

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa premi panen (X) secara signifikan mempengaruhi kepuasan karyawan (Y2) hal ini berdasarkan pada nilai signifikansi variabel premi panen (X) nilai t hitung $4,468 > 1,687$ t tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel premi panen (X) terhadap kepuasan karyawan (Y2).

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian diatas, adapun kesimpulan yang dapat diambil pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Sistem premi panen di PT. Plantindo Agro Subur adalah sistem yang cukup berat, dimana premi panen yang akan diperoleh karyawan panen hanya didapat jika karyawan panen tersebut telah melebihi basis borong yang ditetapkan perusahaan.
2. Premi panen pada dasarnya mempengaruhi kinerja karyawan panen PT. Plantindo Agro Subur.
3. Premi panen berpengaruh nyata terhadap kepuasan karyawan PT. Plantindo Agro Subur.

DAFTAR PUSTAKA

Damanik, K. D. H. (2017). Pengaruh Premi Panen Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit PT. Barumun Agro Sentosa (*Studi Kasus: Kebun Barumun Desa Ujung Gading Jae, Kecamatan Simangambat, Kabupaten Padang Lawas Utara*).

Fauziah, S., & Siti, L. (2013). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Pemanen dan

Pemupuk di PTP Nusantara IV (Studi Kasus: Sawit Langkat, Kecamatan Padang Tualang, Kabupaten Langkat). *Journal of Agriculture and Agribusiness Socioeconomics*, 2 (3), 150-27.

Lubis, R. E., & Lontoh, A. P. (2016). Manajemen Panen Kelapa Sawit (*Elaeis guineensis Jacq.*) di Kebun Adolina, Serdang Bedagai, Sumatera Utara. *Buletin Agrohorti*, 4(2), 144-154.

Lubis, F. A. F., Mardiana, S., & Lubis, M. M. (2021). Analisis Sistem Premi Panen Kelapa Sawit Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus: Unit Kebun Rambutan Perkebunan Nusantara III Kecamatan Paya Bagas). *Jurnal Agriuma*, 3(1), 40-49.

Maulana, F. H. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22 (1).

Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2001). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- Putra, Y. D., & Sobandi, A. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* (JP Manper), 4(1), 127-133
- Sandriani, S., & Yogia, M. A. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Perkebunan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek i Kab. Indragiri Hulu. *Valuta*, 1(2), 233-249.
- Sihombing, I. K., & Fitriani, N. (2015). hubungan insentif (premi) terhadap motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(1), 08-16.
- Sentosa (Bas) (Studi Kasus : Kebun Barumun Desa Ujung Gading Jae, Kecamatan Simangambat, Kabupaten Padang Lawas Utara).
- Suliyanto, S. E., & MM, S. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif
- Usman, H., & Akbar, R. P. S. (2008). Pengantar Statistika, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Pahan, I. (2012). Panduan Lengkap Kelapa Sawit Manajemen Agribisnis dari Kamus Tata Ruang (1997). Penerbit Direktorat Jendral Cipta Karya Departemen Pekerjaan Umum.