

Pengaruh Upah Lingkungan Kerja dan Fasilitas Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Panen

The Effect Of Wages Work Environment and Social Facilities on Job Satisfaction Harvest Workers

Desi Titania¹⁾, Ernita Obeth²⁾ & Adelia Juli Kardika³⁾

^{1&2} Pengelolaan Perkebunan, Jurusan Manajemen Pertanian, Politeknik Pertanian Negeri Samarinda

¹⁾Desititania09@gmail.com

²⁾Ernita.Obeth@politansamarinda.ac.id

³ Pengelolaan Hutan, Jurusan Manajemen Hutan, Politeknik Pertanian Negeri Samarinda

³⁾adeliajk@politansamarinda.ac.id

ABSTRAK

Sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah diperlukan untuk menjalankan kegiatan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan faktor yang penting untuk diperhatikan perusahaan dalam rangka mendorong kinerja karyawan dan penilaian terhadap kepuasan kerja karyawan. Ada beberapa hal yang dipakai dalam penilaian mengenai kepuasan kerja, sebagai pertimbangan dalam penilaian kepuasan kerja antara lain upah, lingkungan kerja dan fasilitas sosial. Dari penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh upah, lingkungan kerja dan fasilitas sosial terhadap kepuasan kerja karyawan panen. Data diperoleh melalui wawancara terhadap responden dengan menggunakan kuesioner kepada karyawan panen di Estate 2 PT.Tritunggal Sentra Buana. Responden ditentukan menggunakan metode purposive sampling dengan kriteria tertentu sehingga diperoleh 42 responden. Data dianalisis regresi linier berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial upah dan fasilitas sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja, namun lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Walaupun secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh, namun secara simultan upah, lingkungan kerja, dan fasilitas sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Upah, Lingkungan Kerja, Fasilitas Sosial.

ABSTRACT

Human resources in a company are urgently needed to carry out corporate activities. Job satisfaction is an important factor to the company attention in order to encourage employees performance and assessment of workers job satisfaction. There are several things to wear in the appraisal of job satisfaction, as a consideration of job satisfaction assessments among other things wages, work environment and social facilities. The study conducted to learn how wages, work environmental and social facilities affect the job satisfaction of harvest workers. Data obtained through interviews of those asked by questionnaire from harvest workers in Estate 2 PT.Tritunggal Sentra Buana. The respondents are determined to use a certain standardized sampling method to be established 42. The data was analyzed with linier regression, T test, F test and coefficient determinatons. The results of this study suggest that partial wages and social facilities have a bearing on job satisfaction, bat the work enviroment does not affect job satisfaction. Although partially the work environment is not affected, but simultaneous wages, work environment and social affect job satisfaction.

Keywords : Job satisfaction, wages, work environment, social facilities.

Article History Submitted: September 18, 2021	Approved with minor revision: November 05, 2021
Accepted: November 08, 2021	Published: December, 2021

PENDAHULUAN

Perkebunan kelapa sawit merupakan salah satu sektor pertanian yang unggul pada saat ini. Kalimantan Timur adalah salah satu provinsi yang menjadi sumber devisa negara dalam bidang agroindustri minyak kelapa sawit. Ada banyak perusahaan besar di Kalimantan Timur, perkembangan jumlah tenaga kerja di perkebunan besar perusahaan swasta dan Negara dalam terus meningkat dari tahun ke tahun (Ngadi dan Noveria 2017).

Dalam suatu perusahaan kepuasan kerja menjadi utama yang menentukan karyawan bertahan atau tidak pindah ke perusahaan lainnya. Kepuasan kerja terjadi jika seseorang pekerja memperoleh pujian atas hasil kerjanya, menerima perkataan atau perlakuan yang baik dan berada dalam keadaan suasana lingkungan kerja yang nyaman. Kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan perasaan yang bersifat baik maupun tidak baik dari seorang karyawan dalam memandang pekerjaannya maupun situasi dan kondisi lingkungan kerjanya.

Karyawan panen merupakan salah satu komponen penting dalam proses produksi Tandan Buah Segar di perusahaan kelapa sawit. Kepuasan kerja seseorang terpenuhi ketika karakteristik pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan mereka. Sebaliknya, karyawan tidak merasakan kepuasan ketika karakteristik pekerjaan yang ada tidak sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain upah, lingkungan kerja dan fasilitas sosial.

Upah merupakan balas jasa atau imbalan yang diterima karyawan. Seseorang karyawan akan merasa puas dan semangat apabila upah yang diberikan sebanding dengan tenaga yang telah dikeluarkan (Malik dkk., 2012). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya. Kepuasan kerja terhadap lingkungan kerja perasaan mengenai segala sesuatu yang ada disekitar karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Desa dkk.,2018). Fasilitas sosial merupakan segala hal yang dapat memudahkan dan

melancarkan pelaksanaan kegiatan. Salah satu fasilitas sosial yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk penyediaan sarana dan prasarana seperti fasilitas olahraga, fasilitas rekreasi, ruang serbaguna, transportasi dan fasilitas kesehatan (Darma B dkk.,2018). Apabila karyawan sudah merasa terpenuhi kebutuhannya maka ia akan merasa puas, sehingga akan berimbas kepada kepuasan kerja. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk dapat mengetahui pengaruh upah, lingkungan kerja, dan fasilitas sosial terhadap kepuasan kerja karyawan panen di Estate 2 PT.Tritunggal Sentra Buana.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT.Tritunggal Sentra Buana Estate 2 yang beralamatkan Desa Saliki, Kecamatan Muara Badak Kabupaten Kutai Kartanegara, Provinsi Kalimantan Timur. Waktu penelitian dilakukan pada tanggal 12 November – 12 Desember 2020. Alat yang digunakan yaitu kuesioner, kamera, alat tulis dan laptop, sedangkan bahan yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang diadopsi dari Kamaruddin dkk (2016) untuk memperoleh data primer dari karyawan panen Estate 2 Perusahaan Tritunggal Sentra Buana. Selain menggunakan kuesioner, peneliti juga melakukan wawancara langsung terhadap responden untuk mengumpulkan dan memperoleh data primer. Data sekunder berkaitan dengan gambaran umum perusahaan, struktur organisasi dan data karyawan yang terkait dan mendukung dalam penelitian ini diperoleh dari pihak perusahaan. Dalam penelitian ini, peneliti menentukan sampel berdasarkan Arikunto (2013), jika populasinya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika populasi besar atau lebih besar dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25%. Jumlah karyawan panen Estate 2 berjumlah 183 orang, namun yang sesuai dengan batasan responden yaitu karyawan panen yang telah lama berkerja di PT.Tritunggal Sentra Buana selama minimal 5 tahun hanya berjumlah 42 orang. Karena total sampel jumlahnya kurang dari 100 orang maka seluruh karyawan yang

sesuai dengan batasan responden diambil menjadi responden penelitian. Peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas. Maka model persamaan dan uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Y = Variabel terikat yaitu

Kepuasan Kerja Karyawan

X₁ = Variabel bebas yaitu Upah

X₂ = Variabel bebas yaitu

Lingkungan Kerja

X₃ = Variabel bebas yaitu

Fasilitas Sosial

e = Tingkat Kesalahan (error)

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas upah (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan fasilitas sosial (X₃) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y).

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk menguji secara simultan (bersama-sama) pengaruh variabel bebas upah (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan fasilitas sosial (X₃) terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan (Y).

3. Uji R² (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan dari variabel bebas yaitu upah (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan fasilitas sosial (X₃) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Identitas Responden

Identitas responden digunakan untuk menguraikan deskripsi responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Karakteristik responden ini adalah gambaran menurut usia dan lama berkerja.

a. Data Responden Berdasarkan Usia
Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1	26-30	4	10%
2	31-35	6	14%
3	36-40	9	21%
4	41-45	10	24%
5	46-50	10	24%
6	51-55	3	7%
Jumlah		42	100%

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa responden berdasarkan usia dalam penelitian ini, frekuensi paling tinggi berusia 41-45 dan 46-50 tahun dengan jumlah 20 orang dengan presentase 48%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa usia karyawan panen

di Esate 2 terbanyak pada responden dengan usia 41-50 tahun.

b. Data Responden Berdasarkan Lama Berkerja

c. Karakteristik responden berdasarkan lama berkerja dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Berkerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	5	17	40%
2	6	9	21%
3	7	6	14%
4	8	6	14%
5	9	2	5%
6	10	1	3%
7	11	1	3%
Jumlah		42	100%

Berdasarkan Tabel 2, lama berkerja terlama pada responden yang diambil di Estate 2 ialah berkisar 5 tahun sebanyak 17 orang dengan

presentase 40% dari jumlah responden yang ditetapkan.

- d. Nilai Rata-Rata Variabel
Nilai rata-rata variabel dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Nilai Rata-Rata

Variabel	Nilai Rata-rata
Kepuasan Kerja (Y)	3.63
Upah (X ₁)	4.19
Lingkungan Kerja (X ₂)	1.81
Fasilitas Sosial (X ₃)	3.47

Dari Tabel 3, diketahui bahwa nilai rata-rata kepuasan kerja (Y) 3,63 yang berarti responden merasa puas. Nilai rata-rata upah (X₁) 4,19 yang berarti responden setuju dengan upah yang ada. Nilai rata-rata lingkungan kerja (X₂) 1,81 yang berarti responden merasa kurang setuju dengan lingkungan kerja yang ada. Nilai rata-rata fasilitas sosial (X₃) 3,47 yang berarti responden merasa setuju dengan fasilitas sosial yang ada.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh upah, lingkungan kerja dan fasilitas sosial terhadap kepuasan kerja karyawan panen dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 25, sehingga didapatkan hasil mengenai model persamaan linear berganda dan uji analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut adalah hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Coefficients
Kepuasan Kerja (Y)	15,70
Upah (X ₁)	0,85
Lingkungan Kerja (X ₂)	-3,32
Fasilitas Sosial (X ₃)	0,30

Berdasarkan Tabel 4 tersebut, persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 - b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 15,70 + 0,85 (X_1) - 3,32 (X_2) +$$

$$0,30 (X_3)$$

Persamaan Regresi menunjukkan bahwa:

- 1) Nilai Konstanta 15,70 ini menunjukkan bahwa tanpa faktor-

- faktor yang lain maka kepuasan kerja karyawan bernilai 15,70.
- 2) Koefisien X1 sebesar 0,85 ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan upah sebesar 1 poin, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,85.
 - 3) Koefisien X2 sebesar -3,32 ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 point, maka kepuasan kerja akan menurun sebesar 3,32. Sebaliknya jika X2 berkurang 1 point, maka kepuasan kerja akan bertambah 3,32.
 - 4) Koefisien X3 adalah sebesar 0,30 ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan fasilitas sosial sebesar 1 poin, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,30.
- a. Uji t (Uji Parsial)
- Uji t dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas upah (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan fasilitas sosial (X_3) terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y). Berikut adalah hasil uji t dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Uji t

Variabel	t Stat	t Tabel
Kepuasan Kerja (Y)		
Upah (X_1)	3,71	2.02
Lingkungan Kerja (X_2)	-2,31	2.02
Fasilitas Sosial (X_3)	2,05	2.02

- 1) Upah (X_1), nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel berarti upah berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pemberian upah yang diharapkan dapat mendorong motivasi kerja karyawan, sehingga karyawan dapat merasakan dalam bekerja dan meningkatkan kinerjanya. Upah yang diperoleh dapat memenuhi kebutuhan, sehingga semangat kerja dari karyawan semakin meningkat. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa semakin tinggi upah yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pengaruh pemberian upah yang sesuai akan membuat karyawan akan disiplin dan tanggung jawab terhadap produksi, karena kepuasan yang dirasakan semakin meningkat. Hal ini didukung oleh peneliti sebelumnya, upah secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Kara dan Suzanne, 2011).
- 2) Lingkungan kerja (X_2) nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel yang berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun walaupun kondisi lingkungan kerja yang kotor dan bau serta berat bagi mereka, hal ini tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil dari wawancara, responden mengatakan bahwa lingkungan kerja khususnya di kebun kotor karena masih terdapatnya gulma yang banyak sehingga lingkungan kerja cukup menyulitkan pemanen bekerja namun hal ini tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja mereka. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian Darwis (2019) yang menunjukkan bahwa, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 3) Fasilitas sosial (X_3) nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel yang berarti fasilitas sosial berpengaruh

terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan perusahaan telah melengkapi fasilitas seperti tempat ibadah, klinik kesehatan, taman, lapangan olahraga dan transportasi untuk anak ke sekolah sehingga memudahkan bagi keluarga para karyawan. Penyediaan fasilitas-fasilitas ini adalah bentuk pelayanan perusahaan kebutuhan terhadap karyawan dalam menunjang kinerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini di dukung oleh

penelitian sebelumnya dengan Bamatraf (2014) yang menunjukkan bahwa, fasilitas sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui secara simultan (bersama-sama) pengaruh variabel bebas upah (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan fasilitas sosial (X_3) terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y). Berikut adalah hasil uji F dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Uji F

ANOVA			
	<i>Df</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	3	8,024	,000b
Residual	38		
Total	41		

Dari Tabel 6 diketahui nilai F-hitung yaitu 8,024 lebih besar dari F-tabel yaitu 2,85 ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) upah (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan fasilitas sosial (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Walaupun secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, uji F memperlihatkan bahwa semua variabel independen yakni upah, lingkungan kerja dan fasilitas sosial

secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Uji F digunakan untuk mengetahui secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (Priyatno, 2013).

c. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Uji R^2 (koefisien determinasi) digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil uji R^2 dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	,623a	0,388	0,339	1,71154

Tabel 7 menunjukkan bahwa presentase variabel upah (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan fasilitas sosial (X_3) yaitu *R Square* adalah sebesar 0,388 yang berarti bahwa kepuasan kerja mampu dipengaruhi upah, lingkungan kerja, dan fasilitas

sosial dengan presentase 38,8% sedangkan sisanya sebesar 61,2% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka dapat dikatakan bahwa antara variabel independen (upah, lingkungan kerja, dan fasilitas sosial) dengan variabel

dependen (kepuasan kerja) mempunyai hubungan yang lemah. Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghazali, 2016).

KESIMPULAN

Secara parsial, upah dan fasilitas sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan panen di Estate 2 PT.Tritunggal Sentra Buana, tetapi tidak ditemukan untuk lingkungan kerja. Namun secara simultan upah, lingkungan kerja dan fasilitas sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan panen di Estate 2 PT.Tritunggal Sentra Buana. Kontribusi upah, lingkungan kerja, dan fasilitas sosial terhadap naik turunnya nilai kepuasan kerja karyawan panen di Estate 2 PT.Tritunggal Sentra Buana sebesar 38,8%.

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dalam kesempatan ini saya mengucapkan banyak terima kasih kepada orang tua dan anggota keluarga yang senantiasa memberi doa dan dukungan, ibu Ernita Obeth, M.Agribus., Ph.D selaku dosen pembimbing I, ibu Adelia Juli Kardika, S.Hut., M Si selaku dosen pembimbing II, ibu Sri Ngapiyatun, SP., M.P., selaku Ketua Program Studi Pengelolaan Perkebunan, dan PT.Tritunggal Sentra Buana.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta : PT.Rineka Cipta.
- Bamatraf. Rikzan Said. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT.PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangunan II Medan*.
- Darma, B., Suryani, A., dan Surono, Y. 2018. *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Sekecamatan Muara Bulian Kabupaten Batang Hari*. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, Vol.3. No.2: 170-178.
- Desa, N.M., Khoort, T.L., Hasmi, M., & Asaari, A.H. (2018). *Work Stress Toward Work Environment, Management Support, And Employee Satisfaction Among Employees Of Public Organizations*. *Internasional Journal of Asian Social Science*, Vol. 8 (1): 1-11 DOI: 10.18488/journal.1.2018.81.1.11.
- Darwis, R. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Padasa Enam Utama Kalianta Satu Kebun Kabupaten Rokan Hulu*. Skripsi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim. Pekanbaru.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kara D and Suzanne M. 2011. *The Effects of Wages Differences on Employee Job Satisfaction in the Lodging Industry*.
- Kamaruddin, R., M. Amizi, N. Abdullah, J. Ali, S.A. Ahmad. 2016. *Job Satisfaction Among Malaysia Youth Working In The Oil Palm Plantation Sector. Analysis Of Attraction And Repulsion Factor*. *Jurnal Kuala Lumpur International Agriculture, Forestry and Plantation*.
- Malik H. 2012. *Pengaruh upah terhadap motivasi kerja, implikasinya pada Produktivitas kerja karyawan tekstil PT. ABC Sukoharjo*.

- Ngadidan M. Noveria. 2017. “Keberlanjutan Perkebunan Kelapa Sawit di Indonesia dan Prospek Pengembangan di Kawasan Perbatasan”. *Jurnal Masyarakat Indonesia*. Vol. 43, No.1
- Priyatno, Duwi. 2013. *Analisis Kolerasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
-
-