

AgriScope

(Journal of Agricultural Scope)

<https://jurnal.unda.ac.id/index.php/AgriScope/>

Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit (Studi Kasus : PT. Salonok Ladang Mas Kecamatan Danau Sembuluh Kabupaten Seruyan.

*(Analysis of Job Satisfaction Level of Oil Palm Harvesting Workers
(Case Study: PT. Salonok Ladang Mas, Danau Sembuluh
Subdistrict, Seruyan Regency)*

Amirudin¹ Ekamonica Manihuruk²

^{1,2} Agribusiness Study Program, University Darwan Ali

¹Correspondence E-mail: amirudi@gmail.com

Abstrak

Kata Kunci:
Analisis,
Industri
Kelapa Sawit,
Tenaga Kerja
Panen, Tingkat
Kepuasan.

Industri kelapa sawit di Kabupaten Seruyan merupakan komoditas perkebunan unggulan. Karyawan memainkan peran penting dalam industri ini. Pengusaha perlu mengenali kebutuhan karyawan dan mengembangkan strategi efektif untuk mengatasi masalah kepuasan kerja. Penelitian ini fokus pada karakteristik tenaga kerja panen dan kepuasan kerja di afdeling VIII perkebunan PT Salonok Ladang Mas di Kecamatan Danau Sembuluh, Kabupaten Seruyan. Metode penelitian adalah deskriptif dengan menggunakan kuesioner. Responden adalah tenaga kerja panen kelapa sawit di perkebunan tersebut. Variabel penelitian mencakup karakteristik demografi dan atribut kepuasan kerja seperti pekerjaan, gaji, promosi, gaya pengawasan, dan rekan kerja. Analisis data dilakukan dengan metode Importance Performance Analysis (IPA) dan Customer Satisfaction Index (CSI). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan, tenaga kerja panen puas dengan atribut pekerjaan. Mayoritas responden berusia 25-50 tahun, sudah menikah, memiliki 1-2 tanggungan, berpendidikan

menengah, dan bekerja 0-5 tahun. Atribut pekerjaan dan gaji perlu diperhatikan dan dipertahankan oleh perusahaan. Diperlukan penelitian lebih lanjut untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan mempertahankan kepuasan tenaga kerja.

Abstract

Keywords:

Analysis, Palm Oil Industry, Harvest Labor, Satisfaction level

The palm oil industry in Seruyan Regency is a prominent plantation commodity. Employees play a crucial role in this industry, and it is essential for entrepreneurs to recognize their needs and develop effective strategies to address job satisfaction issues. This research focuses on the characteristics of palm oil harvest workers and job satisfaction in Section VIII of PT Salonok Ladang Mas plantation in Danau Sembuluh District, Seruyan Regency. The research methodology employed is descriptive, utilizing a questionnaire as the data collection tool. The respondents are palm oil harvest workers in the mentioned plantation. The research variables encompass demographic characteristics and job satisfaction attributes such as job position, salary, promotion, supervisory style, and coworkers. Data analysis is conducted using the Importance Performance Analysis (IPA) and Customer Satisfaction Index (CSI) methods. The findings indicate that, overall, palm oil harvest workers are satisfied with their job attributes. The majority of respondents are aged between 25-50 years, married with 1-2 dependents, have a secondary education, and possess work experience of 0-5 years. It is important for companies to pay attention to and maintain the job and salary attributes. Further research is needed to enhance service quality and sustain employee satisfaction.

PENDAHULUAN

Kelapa sawit telah menjadi komoditas andalan di indonesia dan menjadi penyumbang devisa terbesar dari sektor non migas. Studi tentang industri kelapa sawit Indonesia yang dilakukan, menyimpulkan bahwa pengembangan kelapa sawit berdampak positif terhadap pendapatan dan standar hidup semua pihak yang terlibat. Industri kelapa sawit menjadi suatu komoditas perkebunan unggulan di Kabupaten Seruyan. Akibat dari dampak globalisasi, kemajuan teknologi dan praktik bisnis yang lebih baik, menyebabkan meningkatnya persaingan di beberapa pasar dalam rangka memenuhi tingginya permintaan. Untuk menghadapi persaingan yang ketat, perusahaan harus mencari cara untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja tenaga kerja mereka dalam rangka mempertahankan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia didefinisikan sebagai satu dari berbagai faktor yang dapat memberi pengaruh terhadap perkembangan dan kemajuan perusahaan. dengan ini dapat dinyatakan bahwa sumber daya manusia ialah sebagai unsur yang sangat penting dibandingkan dengan berbagai unsur yang lainnya, dalam hal ini ialah berupa mesin, modal dan material. Perusahaan membutuhkan karyawan untuk menjalankan usaha mereka. Seorang karyawan memainkan peran penting dan berkontribusi signifikan agar perusahaan dapat bertahan lebih lama. Dengan demikian, pengusaha harus mengenali kebutuhan karyawan mereka dan mengembangkan strategi yang efektif untuk mengatasi masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja agar para tenaga kerja tetap bertahan. Ketika situasi ini terjadi, maka akan menjadi hambatan bagi perusahaan dalam mencapai visi dan tujuannya. Kepuasan karyawan dapat digambarkan sebagai bagaimana perasaan karyawan saat melaksanakan tugas yang diberikan seperti senang, puas, atau mungkin memenuhi keinginan dan kebutuhannya dalam bekerja. Setelah pekerja tidak puas dengan pekerjaan mereka, mereka mungkin berusaha untuk menghindari atau sering berpindah tempat kerja. Kepuasan kerja dapat motivasi seseorang untuk bekerja. Bukan kepuasan diri, kebahagiaan atau kepuasan diri tetapi kepuasan dalam pekerjaan. Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan maka penelitian mengenai kepuasan tenaga kerja panen penting dilakukan agar diketahui seberapa besar tingkat kepuasan yang dirasakan oleh tenaga kerja panen selama bekerja di perusahaan PT Salonok Ladang Mas dan menjadi bahan masukan atau pertimbangan bagi perusahaan dalam memperbaiki atau meningkatkan iklim kerja agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di afdeling VIII perkebunan PT Salonok Ladang Mas di Kecamatan Danau Sembuluh Kabupaten Seruyan, penentuan lokasi ini ditentukan secara sengaja (*purposive*). Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, dengan maksud memberikan gambaran secara detail, objektif, dan ilmiah mengenai karakteristik dan kepuasan kerja tenaga kerja panen.

Subjek yang dimaksud dalam penelitian ini seseorang yang memiliki informasi yang dibutuhkan sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam hal ini, tenaga

kerja panen kelapa sawit pada Afdellling VIII perkebunan PT Salonok Ladang Mas yang akan ditentukan sebagai subjek penelitian yang selanjutnya disebut sebagai responden yang berjumlah 43 orang. Selanjutnya melakukan uji reliabilitas untuk melihat atau menentukan apakah alat ukur yang digunakan dalam memperlihatkan konsistensi dengan melakukan pengukuran terhadap gejala yang sama di lain waktu yang berbeda. Dalam menentukan kriteria kehandalan/handal (reliabel) pertanyaan juga dapat membandingkan dengan *Alpha Cronbach* yang “memiliki ukuran keandalan yang mempunyai nilai kisaran dari nol hingga satu (Hair et al., 2010).

Tabel 1. Tingkat Kehandalan (Hair et al., 2010)

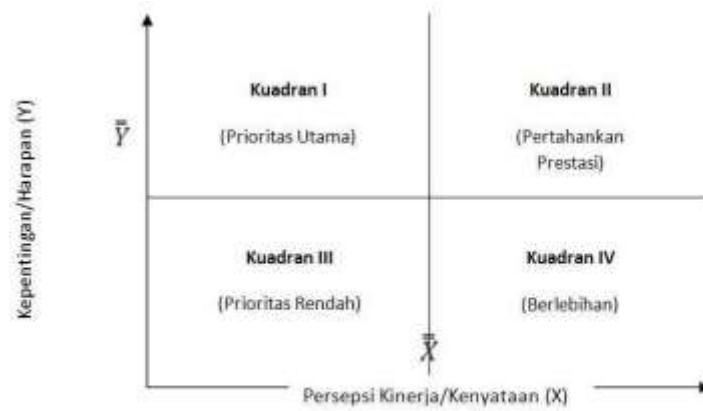
Nilai Cronbach's Alpha	Tingkat Keandalan
0.0 - 0.20	Kurang Andal
>0.20 – 0.40	Agak Andal
>0.40 – 0.60	Cukup Andal
>0.60 – 0.80	Andal
>0.80 – 1.00	Sangat Andal

Untuk menjawab tujuan penelitian pertama, dilakukan analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik pekerja panen kelapa sawit. Kepuasan kerja dianalisis menggunakan Customer Satisfaction Index (CSI) dan Importance Performance Analysis (IPA). Metode IPA digunakan untuk memahami hubungan antara kinerja dan kepentingan variabel dengan skala likert. Skor rata-rata kinerja (X) dan kepentingan (Y) dihitung dengan menggunakan diagram kartesius. Untuk menyederhanakan rumus tersebut, dengan demikian tiap faktor yang dapat memberi pengaruh terhadap kepuasan konsumen ialah sebagaimana di bawah ini:

$$X = \frac{\sum X_1}{N}$$
$$Y = \frac{\sum Y_1}{N}$$

Keterangan:

- X = Skor rata-rata tingkat kinerja atribut
Y = Skor rata-rata tingkat kepentingan atribut
 ΣX_1 = Total skor tingkat kinerja dari seluruh responden
 ΣY_1 = Total skor tingkat kepentingan dari seluruh responden
N = Jumlah responden



Gambar 1

Gambar 1. Diagram Cartesius *Importance Performance Analysis*

Kuadran I : Perbaikan berkelanjutan untuk atribut penting dengan kinerja yang belum memuaskan.

Kuadran II : Pertahankan prestasi untuk atribut penting dengan kinerja yang baik.

Kuadran III : Peningkatan kinerja untuk atribut kurang penting dan belum memuaskan.

Kuadran IV: Kurangi kinerja untuk atribut kurang penting yang sudah dilaksanakan dengan baik untuk menghemat biaya.

Customer Satisfaction Index (CSI) dimaksudkan agar dapat mengetahui dan menetapkan tingkatan kepuasan pekerja secara keseluruhan dengan menggunakan pendekatan yang mencermati tingkatan kepentingan dari beberapa atribut terhadap semua variabel yang diukurnya tersebut. Menetapkan *Means Satisfaction Score (MSS)* dan juga *Means Importan Score (MIS)*. *Nilai ini didapatkan berdasar pada nilai rata-rata dari tingkatan kepentingan serta nilai rata-rata kinerja dari tiap responden penelitian. Nilai dari MSS dan MIS ini didapatkan dengan mempergunakan rumus sebagaimana di bawah ini:*

$$MIS = \frac{\sum_{i=1}^n Y_i}{n}$$

$$MMS = \frac{\sum_{i=1}^n X_i}{n}$$

Dimana:

n = jumlah pekerja

Y_i = Nilai Kepentingan atribut ke i

X_i = Nilai Kinerja atribut ke i

- Membuat *Weight Factors (WF)*, bobot ini merupakan persentase nilai MIS tiap atribut terhadap total MIS seluruh atribut. Perhitungan tersebut dirumuskan sebagai berikut:

$$WF_i = \frac{MIS_i}{\sum_{i=1}^n MIS_i}$$

Di mana:

n = Jumlah atribut kepentingan

i = Atribut ke i

- Membuat *Weight Score (WS)*. Bobot ini merupakan perkalian antara *WF* dengan rata-rata tingkat kepuasan (x) (*Mean Satisfaction Score = MSS*).

$$WS_i = WF_i \cdot MSS_i$$

- Menentukan *Customer Satisfaction Index (CSI)*.

$$CSI = \frac{\sum_{i=1}^p WSi}{HS} \times 100$$

Dimana

p = Atribut pelayanan ke-p

HS = (*Highest Scale*) Skala maksimum yang digunakan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Sebaran Responden Menurut Usia

Para tenaga kerja panen yang menjadi responden dalam penelitian ini dibedakan menjadi enam kelompok usia. Kelompok usia pertama yaitu responden yang berusia di bawah 16-18 tahun, kelompok usia kedua adalah responden yang berusia antara 19–24 tahun responden ketiga berusia 25-35, yang kelompok usia empat adalah responden yang berusia 36-50 tahun, responden kelima adalah responden yang berusia 51-65 tahun dan yang terakhir responden dengan usia di atas 65 tahun. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia produktif yang memungkinkan untuk memaksimalkan kemampuan dalam menjalankan aktifitas pemanenan kelapa sawit. Selain itu, terdapat 2 % responden yang masih berumur antara 16-18 tahun. Pada penelitian ini tidak ditemukan responden yang berumur pada rentang usia lanjut di atas 50 tahun. Data sebaran responden pada berbagai kelompok tingkat usia dapat ditinjau berlandaskan Tabel 2. di bawah ini:

Tabel 2. Sebaran Responden Berdasarkan Usia

Umur Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
16 – 18	1	0
19 – 24	6	14
25 – 35	18	42
36 – 50	18	42
Total	43	100

Sumber: Pengolahan Data Primer (2022)

Sebaran Responden Menurut Status Pernikahan

Pernikahan merupakan suatu ikatan keluarga yang mampu memotivasi atau mendorong seseorang untuk bekerja memenuhi kebutuhan hidup keluarga. Status pernikahan pada penelitian ini juga menjadi salah satu indikator karakteristik responden. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa 88 % responden mengaku telah menikah. Sedangkan sisanya sebanyak 12 % responden belum menikah. Data sebaran responden pada berbagai kelompok status pernikahan dapat ditinjau berlandaskan Tabel 3.

Tabel 3. Sebaran Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Menikah	38	88
Belum Menikah	5	12
Total	43	100

Sumber: Pengolahan Data Primer (2022)

Sebaran Responden Menurut Status Pendidikan

Pendidikan berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam berpikir termasuk dalam proses penyelesaian masalah yang sering kali terjadi dalam aktivitas bekerja. Pendidikan seseorang juga dianggap mampu menentukan strategi yang digunakan dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden berpendidikan menengah yaitu pada tingkat SMA/MA/SMK sebanyak 79 %, selanjutnya pendidikan dasar pada tingkat SMP/Mts sebesar 16%, dan sisanya pada tingkat SD/MI sebesar 5%. Data sebaran responden pada berbagai kelompok tingkat pendidikan dapat ditinjau berlandaskan Tabel 4.

Tabel 4. Sebaran Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SD	2	5
SMP	7	16
SMA	34	79
Total	43	100

Sumber: Pengolahan Data Primer (2020)

Sebaran Responden Menurut Jumlah Tanggungan

Salah satu tujuan seseorang dalam bekerja adalah dalam rangka memenuhi kebutuhan diri sendiri dan juga keluarga. Banyak atau sedikitnya anggota keluarga akan sangat menentukan seberapa besar motivasi seseorang dalam menjalankan pekerjaannya karena kebutuhannya yang semakin meningkat. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh 12 % responden yang belum memiliki tanggungan. Selebihnya jumlah tanggungan terbesar berjumlah 4 orang dengan persentase sebesar 9%, jumlah tanggungan 3 orang sebanyak 19%, jumlah tanggungan 2 orang sebesar 30%, dan jumlah tanggungan 1 orang

sebanyak 30%. Data sebaran responden pada berbagai kelompok jumlah tanggungan dapat ditinjau berlandaskan Tabel 5.

Tabel 5. Sebaran Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan

Jumlah tanggungan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
0	5	12
1	13	30
2	13	30
3	8	19
4	4	9
Total	43	100

Sumber: Pengolahan Data Primer (2022)

Sebaran Responden Menurut Lama Bekerja

Pengalaman kerja berperan fundamental dalam meningkatkan keahlian dan keterampilan, pengalaman ini juga memainkan peranan fundamental dalam mengembangkan sikap dan tingkah laku karyawan. Pengalaman kerja ini akan dapat mendukung kesuksesan perusahaan dalam memenuhi tujuan-tujuan perusahaan tersebut. Pengalaman dapat digambarkan dari lamanya seseorang menggeluti suatu pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden (79%) bekerja sebagai tenaga kerja panen antara 0-5 tahun, sisanya (21%) sudah bekerja sebagai tenaga kerja panen selama 6-10 tahun. Data sebaran responden pada berbagai kelompok lama bekerja dapat ditinjau berlandaskan Tabel 6. berikut ini:

Tabel 6. Sebaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
0-5	34	79
6-10	9	21
Total	43	100

Sumber: Pengolahan Data Primer (2022)

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji Validitas

Berikut ini merupakan hasil pengujian validitas, tingkatan validitas ini dilaksanakan pengujian signifikansi dengan cara memperbandingkan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel. Dalam kasus ini besarnya korelasi nilai harapan dan kinerja dengan derajat bebas ($n-2$) adalah 17 sehingga diperoleh r table (0,5751), apabila nilai r-hitung lebih tinggi diperbandingkan dengan r-tabel, dengan ini dinyatakan valid dan dapat disebarluaskan pada responden penelitian.

Tabel 7. Uji Validitas Instrumen Kepentingan (*Importance*)

Butir Soal	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan	Kesimpulan
Pekerjaan	0,6571	0,5751	r hitung > r tabel	Valid
Gaji	0,7499	0,5751	r hitung > r tabel	Valid
Gaya Pengawasan	0,5787	0,5751	r hitung > r tabel	Valid
Rekan Kerja	0,7339	0,5751	r hitung > r tabel	Valid
Promosi	0,6431	0,5751	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer (2022)

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pertanyaan untuk tingkat kepentingan (*Importance*) memiliki r hitung > dari r tabel (0,5751) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 8. Uji Validitas Instrumen Kinerja (*Performance*)

Butir Soal	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan	Kesimpulan
Pekerjaan	0,8889	0,5751	r hitung > r tabel	Valid
Gaji	0,7949	0,5751	r hitung > r tabel	Valid
Gaya Pengawasan	0,7766	0,5751	r hitung > r tabel	Valid
Rekan Kerja	0,8435	0,5751	r hitung > r tabel	Valid
Promosi	0,8540	0,5751	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer (2022)

Adapun hasil uji validitas instrumen pada variabel kinerja (*Performance*) semua point pertanyaan pada setiap atribut menunjukkan nilai r hitung yang juga lebih besar dari r tabel, sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan pada setiap atribut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tujuan uji reliabilitas ini ialah agar dapat melihat atau menentukan apakah alat ukur yang digunakan dalam memperlihatkan konsistensi dengan melakukan pengukuran terhadap gejala yang sama di lain waktu yang berbeda. Kuesioner penelitian dapat dinyatakan reliabel (handal) bila jawaban yang diberikan oleh responden penelitian tersebut untuk satu pertanyaan tertentu di masa depan memiliki konsistensi dan juga kestabilan.

Tabel 9. Uji Reliabilitas Instrumen Kepentingan dan Kinerja Konsumen

Variabel	Alpha Cronbach > 0,6	Keterangan
Kepentingan (<i>Importance</i>)	0,70	Handal
Kinerja (<i>Performance</i>)	0,88	Sangat Handal

Sumber: Pengolahan Data Primer (2022)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel pada data di atas dapat dilihat bahwa variabel kepentingan (*Importance*) dan Kinerja (*Performance*) mempunyai nilai koefisien reliabilitas yang lebih tinggi diperbandingkan dengan 0,6 (*Cronbach alpha*). Oleh sebab itu, hal ini dapat dihasilkan kesimpulan bahwa tiap-tiap variabel penelitian ini dinyatakan reliabel.

Analisis Kepuasan Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit

Berdasarkan nilai Customer Satisfaction Index (CSI) kepuasan tenaga kerja panen kelapa sawit sebesar 80,91 persen yang berada pada rentang 66 persen-80 persen yang berarti indeks kepuasan Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit masuk ke dalam kategori “Puas”. Analisis CSI hanya mengindikasikan kepuasan tenaga kerja panen kelapa sawit secara umum, sementara itu untuk nilai CSI ini ialah sebagai nilai kepuasan tenaga kerja panen kelapa sawit dengan cara mencermati tingkatan kepentingan dan tingkatan kinerja. Dengan demikian, pihak perusahaan wajib untuk melakukan peningkatan dan perbaikan atribut yang masih belum sejalan dengan apa yang tenaga kerja panen kelapa sawit harapkan dalam menaikkan kepuasan pekerja, dengan demikian nilai CSI ini dapat mencapai 100 persen yang menunjukkan bahwa tenaga kerja panen kelapa sawit ini sangat puas.

Tabel 10. Data Indeks Kepuasan Konsumen (Consumer Satisfaction Index)

Atribut	Rata-rata Skor Kepentingan	Infortance Weighting Factor	Rata-rata skor kinerja	Weighted Score
Pekerjaan	4,63	22,04	4,33	0,95
Gaji	4,30	20,49	4,26	0,87
Gaya Pengawasan	4,07	19,38	4,02	0,78
Rekan Kerja	3,91	18,60	3,65	0,68
Promosi	4,09	19,49	3,91	0,76
Total	21,00	100,00		4,05
<i>Costumer Satisfaction Indeks</i>				80,9127

Sumber: Pengolahan Data Primer (2022)

Berdasarkan nilai Customer Satisfaction Index (CSI), perusahaan yang

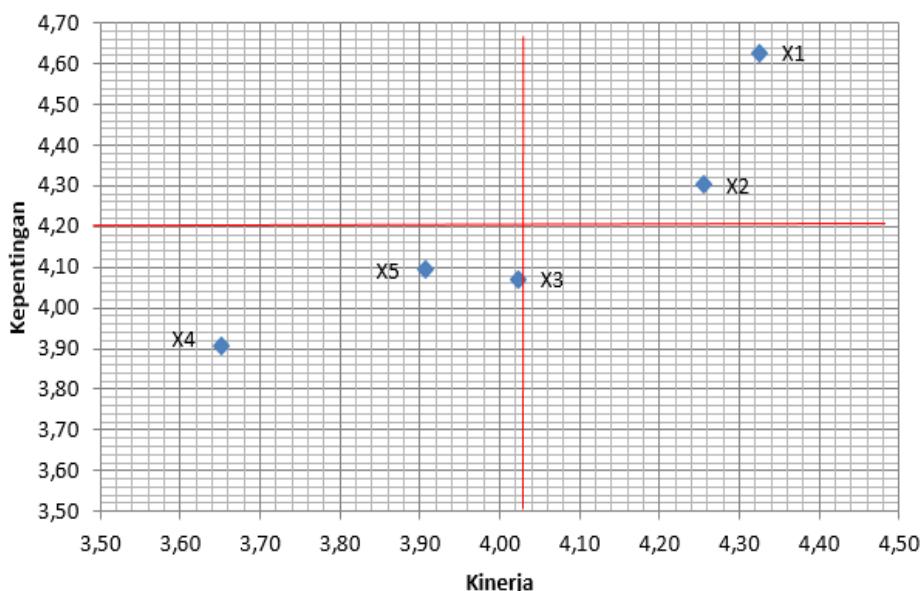
belum mencapai 100 persen yaitu 80,94 persen maka penting bagi pemilik usaha untuk meningkatkan kepuasan tenaga kerjanya. Upaya agar dapat menaikkan kepuasan konsumen ini dapat dilakukan dengan cara memperbaiki dan meningkatkan kinerja untuk beberapa atribut yang dianggap bahwa kinerja yang diberikan masih kurang memuaskan dan masih rendah. Satu dari berbagai cara agar dapat menetapkan prioritas perbaikan atribut ini ialah dengan menggunakan metode Importance Performance Analysis (IPA).

Tabel 11. Perhitungan Nilai Importance Performance Analysis

No	Atribut	Tingkat Kepentingan (Importance)	Tingkat Kinerja (Performance)
1	Pekerjaan	4,63	4,33
2	Gaji	4,30	4,26
3	Gaya Pengawasan	4,07	4,02
4	Rekan Kerja	3,91	3,65
5	Promosi	4,09	3,91
Rata-rata		4,20	4,03

Sumber: Pengolahan Data Primer (2022)

Mengacu pada perhitungan untuk nilai rata-rata kepentingan ini ialah 4,26 dan sedangkan untuk nilai rata-rata tingkatan kinerja ialah 4,04. Dua nilai ini nantinya akan menjadi perbatasan atau garis tengah dalam diagram kartesius Importance Performance Analysis (IPA), dengan demikian diagram kartesius ini akan nantinya dilakukan pembagian ke dalam empat kuadran, yang mana bahwa kondisi dari kuadrannya tersebut berbeda-beda. Tiap-tiap kuadran yang terdapat pada diagram kartesius ini menunjukkan keadaan yang tidak sama. Sumbu X dalam diagram kartesius ini menunjukkan tingkatan kinerja atribut, sementara itu untuk sumbu Y ini ialah tingkatan kepentingan atribut. Diagram kartesius untuk Importance Performance Analysis (IPA) tahu UD Mulia dapat ditinjau berlandaskan Gambar 2.:



Gambar 2. Diagram Kartesius Kepuasan Tenaga Kerja Panen

Keterangan:

Kuadran II

X1 Pekerjaan
X2 Gaji

Kuadran III

X3 Gaya Pengawasan
X4 Rekan Kerja
X5 Promosi

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan ini, dapat dihasilkan kesimpulan bahwasannya: 1). Karakteristik tenaga kerja panen kelapa sawit di Afdelling IV PT Salonok Ladang Mas yang menjadi responden dalam penelitian ini dari segi usia paling dominan berada pada rentang 25-50 tahun, sebagian besar sudah menikah dan mempunyai tanggungan terbanyak antara 1-2 orang, berpendidikan menengah, dengan lama bekerja antara 0-5 tahun; 2). Secara keseluruhan tenaga kerja panen kelapa sawit sudah puas terhadap atribut-atribut pekerjaan pemanenan, adapun atribut yang perlu dipertahankan oleh perusahaan adalah atribut pekerjaan dan gaji, walaupun atribut-atribut lainnya juga perlu ditingkatkan kualitasnya.

DAFTAR PUSTAKA

Amiruddin, A. (2017). Analisis daya saing dan dinamika ekspor produk kelapa sawit Indonesia dalam perdagangan Internasional (Thesis). Sekolah Pascasarjana Institut Pertanian Bogor

Armindya YR. 2014. Ini Prediksi Pasar Minyak Sawit Tahun Depan. Tempo. Analisa Bisnis. [BLTD] Biomatter LTD. 2015. Geneious 8.1 manual. <http://assets.geneious.com/documentation/geneious/> GeneiousManual.pdf [03 Apr 2021].

Asikin Z. 2016. Pengantar Hukum Perusahaan. Cetakan ke-1. Kencana. Jakarta

Aidil Mansukra, Eliza, Suardi Tarumun. 2017. Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Rokan Kecamatan Pagarantapah Darussalam Kabupaten Rokan Hulu. Jurnal Agribisnis Vol 19 No. 1

Arrafiqur Rahman dan Hidayat. 2014. Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit. Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos Vol.3 No.1

Aufa, Zannuba Amalia (2019) Analisis Kepuasan Kerja Dengan Metode Ipa (Importance Performance Analysis) Pada Hotel Familie 2 Kota Metro. Skripsi. Institute Informatika dan Bisnis. Darmajaya.

Adileksana, C., Yudono, P., Purwanto, B. H., & Wijoyo, R. B. (2020). The growth performance of oil palm seedlings in prenursery and main nursery stages as a response to the substitution of NPK compound fertilizer and organic fertilizer. *Caraka Tani: Journal of Sustainable Agriculture*, 35(1), 89–97

Abdullah, R., & Wahid, M. B. (2010). World palm oil supply, demand, price and prospects: focus on Malaysian and Indonesian palm oil industry. *Oil Palm Industry Economic Journal*, 11(2), 13–25

BPS–Statistics Indonesia. (2015). Indonesian oil palm statistics 2015. Retrieved from

<https://www.bps.go.id/publication/2016/09/01/46fb78d0ed1431d79cf94e2c/statistik-kelapa-sawitindonesia-2015.html>

Barcelos, E.; Rios, S.d.A.; Cunha, R.N.; Lopes, R.; Motoike, S.Y.; Babiychuk, E.; Skirycz, A.; Kushnir, S. 2015. Oil palm natural diversity and the potential for yield improvement. *Front. Plant. Sci.* 6, 190

Badan Pusat Statistik Pusat, 2015. <http://www.Bps.Go.Id>. Situs Resmi Badan Pusat Statistik

Casson, A. (2000). The Hesitant boom: Indonesia's Oil Palm sub-sector in an era of economic crisis and political change. Center for International Forestry Research (CIFOR), Bogor

Colquitt, J.A. (2013). *Organizational Behavior (Improving Performance and Commitment in the Workplace)*. New York: McGraw-Hill Education.

Cindawati. 2014. *Hukum Dagang dan Perkembangannya Putra Penuntun*. Palembang

Durand-Gaselin T, Asmady H, Flori A, Jacquemard JC, Hayun Z, Breton F, de Franqueville H. 2005. Possible sources of genetic resistance in oil palm (*Elaeis guineensis* Jacq.) to basal stem rot caused by *Ganoderma boninense*--prospects for future breeding. *Mycopathologia* 159 (1): 93-100

Dwiyanto, A. 2006. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Darby, S. 2014. *Palm oil facts and figures*. Sime Darby Plantation: Profile and Fact Sheets; Sime Darby: Kuala Lumpur, Malaysia.

Fauzi, Y., Widyastuti, Y.E., Satyawibawa, I., Paeru R.H., 2012. *Kelapa Sawit. Budi Daya, Pemanfaatan Hasil Dan Limbah, Analisis Usaha Dan Pemasaran*. Penebar Swadaya. Jakarta

Hasibuan S.P.M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta

Hair, Jr. J. F.; W. C. Black; B. J. Babin; and R. E. Anderson (2010), *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*, 7th ed., Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc.

Kreitner, R. dan Kinicki, A. 2001. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc

Kotler, P dan Amstrong. 2001. *Prinsip-prinsip pemasaran*, Edisi keduabelas, Jilid 1. Jakarta: Erlangga

Lam, W. Y., Kulak, M., Sim, S., King, H., Huijbregts, M. A. J., & Chaplin-Kramer, R. (2019). Greenhouse gas footprints of palm oil production in Indonesia over space and time. *Science of the Total Environment*, 688, 827–837

McClanahan P. 2013. Can Indonesia increase palm oil output without destroying its forest? Environmentalists doubt the world's biggest palm oil producer can implement ambitious plans without damaging woodland. *The Guardian*. 11 September 2013. <https://www.theguardian.com/global-development/2013/sep/11/indonesia-palm-oil-destroy-forests>

Martinez, C. L. (2003) *Evaluation Report: Tools Cluster Networking Meeting #1*. Arizona: Center Point Institute

Newstrom. John W, Keith Davis 2002. *Organization Behaviour: Human Behavior at Work*-International Edition. Singapore: McGrawHill

Obidzinski K, Adriani R, Komarudin H, Adrainto A. 2012. Environmental and social impacts of oil palm plantations and their implications for biofuel production in Indonesia. *Ecol Society* 17 (1): 2

Republik Indonesia. 2003. Undang-undang No. 13 Tahun 2003, yang diundangkan pada lembaran negara tahun 2003 Nomor 39 pada tanggal 25 Maret 2003. Sekertaris Negara. Jakarta

Robbins, S., P. 2003. *Organizational Behavior*. Prentice Hall, New Jersey

Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett, and Gordon J. Curphy. 2012. *Leadership, Enhancing the Lessons of Experience*, Alih Bahasa: Putri Izzati. Jakarta: Salemba Humanika.

Sipayung, T. (2016). Mitos vs fakta-industri minyak sawit Indonesia dalam isu sosial, ekonomi dan lingkungan global. Bogor-Jawa Barat: PASPI-Palm Oil Agribusiness Strategic Policy Institute.

Sandi AP. 2014. Pemerintah Optimistis Pasar CPO Makin Baik. *Tempo*. 5 September 2014. <https://bisnis.tempo.co/read/604663/pemerintah-optimistis-pasar-cpo-makin-baik> [Indonesian]

Subijanto. 2011. Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan vol 17 no 6

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Simamora, B, 2002. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta