

PENGARUH GAJI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MANDOR PANEN PERKEBUNAN KELAPA SAWIT DI KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

THE INFLUENCE OF SALARY ON HARVESTING FOREMAN'S PRODUCTIVITY OF OIL PALM PLANTATION IN KUTAI KARTANEGARA

Nur Aini Rohmatu Jannah¹, Budi Winarni², Rossy Mirasari²

¹ Mahasiswa Pengelolaan Perkebunan

² Pengajar Politeknik Pertanian Negeri Samarinda
nurarj2613@gmail.com

ABSTRACT

To achieve high work productivity from the employees, it is important to give them a remuneration or compensation in the form of salary. This study aims to analyze the influence of compensation on harvesting foreman's productivity. The data was collected by using questioner and by taking all the population. Meanwhile, the data were analyzed by using linear regression and determination coefficient with help of SPSS 25 program. Based on the statistical test result, salary (X) has positive influence on harvesting foreman's productivity in oil palm plantation (Y).

Keywords : Salary, productivity

I. PENDAHULUAN

Peluang pengembangan kelapa sawit cukup terbuka pada hampir semua subsistem dalam usaha agribisnis kelapa sawit. Hal ini karena dukungan potensi sumber daya yang dimiliki (lahan yang sesuai agroklimat, tenaga kerja, teknologi, ketersediaan varietas/jenis unggul, dan tenaga ahli), serta kemampuan daya saing minyak sawit dari negara produsen lainnya ataupun komoditas substitusi lainnya seperti minyak kedelai, minyak rapeseed (tumbuhan marga dan minyak bunga matahari) (Pardamean, 2014).

Perkebunan kelapa sawit merupakan usaha yang padat karya, yaitu memiliki pasokan tenaga kerja yang melimpah dengan keahlian yang cukup dan merupakan faktor yang sangat menentukan tercapainya skala ekonomi bisnis perusahaan tersebut (Pahan, 2006).

Keberhasilan suatu perusahaan perkebunan dalam menjalankan usaha juga memperhatikan produktivitas kerja karyawannya. Karena, dengan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan, berarti laba dan produktivitas perusahaan semakin meningkat (Afandi, 2016).

Untuk memperoleh produktivitas kerja yang tinggi dari para karyawan, maka penting bagi perusahaan memberikan balas jasa atau kompensasi berupa gaji yang adil terhadap karyawan, sehingga karyawan cenderung untuk

selalu giat, bekerja senantiasa tersirat dalam diri mereka untuk memperbaiki tuntutan hidupnya (Hamid, 2014).

Salah satu tingkatan karyawan yang membutuhkan perhatian dalam hal ini adalah Mandor, karena Mandor merupakan salah satu posisi yang menjadi ujung tombak bagi perusahaan tersebut (Ghani, 2002).

Hal ini dikarenakan Mandor Panen memiliki tugas untuk mengawasi pekerjaan pemotongan buah, dimana pekerjaan ini merupakan pekerjaan utama di perkebunan kelapa sawit yang langsung menjadi sumber pemasukan bagi perusahaan melalui penjualan minyak kelapa sawit dan inti kelapa sawit (Pahan, 2006).

Oleh karena itu salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit yang berlokasi di Kabupaten Kutai Kartanegara merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang budidaya kelapa sawit serta pengolahan minyak kelapa sawit dengan tingkat kompetisi yang tinggi diantara perusahaan-perusahaan lain yang juga bergerak pada bidang yang sama di kabupaten tersebut, sehingga perlu bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan mereka terutama Mandor Panen yang diwujudkan dengan pemberian kompensasi berupa gaji.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisa pengaruh kompensasi berupa gaji terhadap produktivitas kerja Mandor Panen.

II. METODE

A. Metode Pengambilan Data

Metode pengambilan data yang digunakan untuk data primer yaitu penyebaran kuesioner yang berisi daftar pertanyaan sekaligus wawancara kepada seluruh Mandor Panen Non-staf pada satu Estate yang dijadikan sampel penelitian. Sedangkan untuk data sekunder yaitu dokumentasi di lapangan dan literatur sebagai bahan penunjang penelitian.

B. Metode Analisis Data

1) Metode uji instrumen

Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana tingkat kesahihan pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner. Pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai r -hitung $>$ r -tabel. Sedangkan uji reliabilitas untuk mengukur sejauh mana pertanyaan tetap konsisten atau reliabel. Pertanyaan dinyatakan konsisten apabila memiliki nilai Alpha Cronbach $>0,6$.

2) Metode analisa data

Metode yang digunakan untuk menganalisa data yaitu regresi linier dan koefisien determinasi. Regresi linier digunakan untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel terikat (*dependent*). Sedangkan koefisien determinasi merupakan suatu alat untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengaruh dinyatakan kuat apabila besaran nilainya mendekati 1.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	6	100%
Perempuan	0	0%
Jumlah	6	100%

Secara keseluruhan Mandor Panen didominasi oleh laki-laki. Laki-laki umumnya

mempunyai fisik dan mental yang lebih kuat jika dibandingkan dengan perempuan, oleh karena itu fisik dan mental sangat mempengaruhi kemampuan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki peluang produktivitas kerja Mandor Panen lebih besar.

b. Usia Responden

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Karakteristik Usia Mandor Panen

Usia	Frekuensi	Presentase
<20	0	0%
21-30	2	33.3%
31-40	1	16.7%
41-50	3	50.0%
51-64	0	0%
Jumlah	6	100%

Jika dilihat dari karakteristik usia responden, bahwasannya keseluruhan usia Mandor Panen termasuk dalam kategori usia produktif. Menurut Sugiharsono dkk. (2008) penduduk usia produktif adalah penduduk pada kelompok usia di mana ia dapat menghasilkan untuk mencukupi kebutuhan hidupnya, yaitu antara usia 15-64 tahun. Penduduk kelompok usia non-produktif adalah kelompok usia di mana ia tidak dapat menghasilkan guna mencukupi kebutuhan hidupnya, yaitu kelompok usia di bawah 15 tahun dan di atas 65 tahun.

c. Pendidikan Responden

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Karakteristik Pendidikan Mandor Panen

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SD	2	33,3%
SMP	1	16,7%
SMA	3	50%
Perguruan Tinggi	0	0%
Jumlah	6	100%

Pendidikan merupakan tingkat penguasaan ilmu pengetahuan tertentu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas (Suparyadi, 2015). Dalam hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak menjadikan pendidikan sebagai patokan seseorang bekerja sebagai Mandor Panen, yang terpenting masih bisa membaca, menulis serta berhitung dan memiliki kemampuan

serta keterampilan dalam menjalankan tugas sebagai Mandor Panen.

d. Masa Kerja

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Karakteristik Masa Kerja Mandor Panen

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
0-2 tahun	0	0%
3-4 tahun	4	66,7%
5-6 tahun	1	16,7%
7-8 tahun	1	16,7%
>9 tahun	0	0%
Jumlah	6	100%

Lamanya perjalanan karier seorang karyawan dalam suatu organisasi maka pengalaman yang diperoleh semakin bertambah atau dengan kata lain bahwa akan semakin banyak pengalaman seorang karyawan apabila masa kerja makin banyak (Suparyadi, 2015). Jika dibandingkan dengan berdirinya perusahaan hingga sekarang telah berjalan kurang lebih 8 tahun, maka masa kerja Mandor Panen Non-staf pada perusahaan yaitu tertinggi 3-4 tahun sudah setengah dari usia perusahaan, sehingga dengan masa kerja tersebut, pengalaman serta kemampuan yang diperoleh sudah termasuk cukup.

2. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

a. Distribusi Jawaban Gaji

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Jawaban Hasil Kuesioner Gaji Pada Responden Mandor Panen

Pernyataan	Skor					B X F
	1	2	3	4	5	
1	0	0	0	3	3	27
2	0	0	2	4	0	22
3	0	1	2	3	0	20
4	0	1	2	3	0	20
5	0	1	2	3	0	20
Total						109
Jumlah						21,8

Berdasarkan dari Tabel 6 dapat diketahui nilai rata-rata skor jawaban responden terhadap gaji sebesar 21,8 yakni termasuk dalam kategori setuju.

Hal ini menunjukkan bahwa responden menyetujui dan menilai baik mengenai pemberian gaji dalam

mempengaruhi produktivitas kerja. Responden menilai baik bahwa perusahaan telah bertanggung jawab memberikan gaji dengan mengikuti Upah Minimum Kabupaten (UMK), dimana gaji tersebut telah dapat memenuhi kebutuhan minimal dengan layak, mengutamakan keadilan serta mampu menciptakan kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga dengan pemberian gaji yang telah dirasakan cukup, adil dan layak tersebut mampu memancing semangat dan keinginan responden untuk bekerja lebih produktif.

b. Distribusi Jawaban Produktivitas

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Jawaban Hasil Kuesioner Produktivitas Pada Responden Mandor Panen

Pernyataan	Skor					B X F
	1	2	3	4	5	
1	0	0	2	0	4	26
2	0	0	0	3	3	27
3	0	0	0	3	3	27
4	0	0	0	3	3	27
5	0	0	1	2	3	26
Total						133
Jumlah						26,6

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui nilai rata-rata skor jawaban responden terhadap produktivitas kerja sebesar 26,6 yaitu termasuk dalam kategori sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas responden tergolong sangat baik. Kesediaan karyawan bekerja sama dengan perusahaan dalam memberikan hasil kerja yang maksimal sangat penting untuk kemajuan perusahaan. Di mana tercapainya tujuan suatu perusahaan yaitu dikarenakan produktivitas kerja yang tinggi yang merupakan hasil dari setiap usaha kerja karyawannya.

3. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Tabel 8. Hasil Uji Validitas untuk Variabel Gaji (X)

Variabel	Butir	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	Status
Gaji	X.1	0,921	0,811	Valid
	X.2	0,842	0,811	Valid
	X.3	0,993	0,811	Valid
	X.4	0,993	0,811	Valid
	X.5	0,993	0,811	Valid
Produktivitas (Y)	Y.1	0,874	0,811	Valid
	Y.2	0,955	0,811	Valid
	Y.3	0,955	0,811	Valid
	Y.4	0,955	0,811	
	Y.5	0,954	0,811	

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui hasil uji validitas atas variabel penelitian yang terdiri dari 10 butir pertanyaan, bahwasannya secara keseluruhan pertanyaan memiliki nilai lebih besar dari 0,811, sehingga pertanyaan dinyatakan valid (sah) dan dapat digunakan untuk uji berikutnya.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Gaji (X) dan Produktivitas (Y)

Variabel	α hitung	Nilai batas	Status
Gaji	0,832	0,6	Reliabel
Produktivitas	0,825	0,6	Reliabel

Berdasarkan Tabel 10 diketahui bahwa semua pertanyaan variabel menunjukkan tetap konsisten dan dinyatakan reabel, sebab memiliki nilai Alpha Cronbach lebih dari 0,6.

4. Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Mandor Panen

a. Uji Regresi

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linear Variabel Gaji (X) terhadap Produktivitas

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	10,073	6,426	
	Gaji	0,666	0,349	0,690

Berdasarkan Tabel 11 diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 10,073 + 0,666X$$

Persamaan tersebut diketahui nilai angka konstan sebesar 10,073. Angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada gaji (X) maka nilai konsisten produktivitas kerja Mandor Panen sebesar 10,073.

Nilai koefisien gaji (X) sebesar 0,666 hal ini berarti apabila gaji meningkat 1 maka produktivitas akan meningkat sebesar 0,666. Persamaan tersebut memberikan gambaran bahwa apabila pemberian gaji semakin tinggi, maka akan meningkatkan produktivitas kerja Mandor Panen. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berupa gaji memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja Karyawan Mandor Panen. Hal ini juga didukung berdasarkan nilai rata-rata skor jawaban responden sebesar 21,8 yang termasuk dalam kategori setuju. Dimana salah satu tujuan karyawan bekerja adalah memperoleh gaji untuk dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan dalam hidupnya.

Hal ini dikarenakan karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji, atau bentuk lainnya yaitu untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik berarti adanya jaminan "economic security"-nya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya (Martoyo, 2000). Selain daripada itu, hal ini juga didukung dengan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dimana jenis kelamin responden secara keseluruhan adalah laki-laki. Bahwasannya laki-laki memiliki fisik dan mental yang kuat, selain itu laki-laki yang telah menikah merupakan kepala keluarga yang memiliki tanggungan untuk menafkahi keluarganya. Dengan diberikannya gaji tersebut mampu memenuhi kebutuhan dasar keluarganya, sehingga responden merasa aman dan memicu semangatnya dalam bekerja lebih produktif.

Selain itu, perusahaan telah memberikan gaji sesuai dengan UMK yang diberikan secara utuh setiap bulannya sesuai dengan status sebagai non-staf. Dengan demikian, karyawan merasa gaji yang diberikan telah adil dan layak, sehingga karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dan memberikan hasil yang baik untuk perusahaan. Menurut Suparyadi (2015) karyawan akan dapat bekerja dengan baik apabila merasakan kenyamanan dalam bekerja. Kenyamanan dalam bekerja dipengaruhi oleh adanya dukungan yang cukup layak dari perusahaan, antara lain adalah besaran gaji yang pantas dipandang dari sudut budaya perusahaan.

Hasil penelitian yang menyatakan ada pengaruh positif terhadap produktivitas kerja adalah sesuai dengan penelitian Muslimah (2014) yaitu diketahui gaji memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Koefisien Determinasi

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Mengukur Besaran Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Terkait

MODEL SUMMARY				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,0690 ^a	0,477	0,346	2,629

Berdasarkan Tabel 12 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,477, dengan kata lain hal ini menunjukkan produktivitas kerja Mandor Panen dipengaruhi oleh gaji yaitu sebesar 47,7%, sedangkan sisanya sebesar 52,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang diduga diluar penelitian.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil serta pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berupa gaji berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja Mandor Panen, yakni dengan semakin layak gaji yang diterima

maka produktivitas kerja Mandor Panen semakin meningkat.

2. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh kompensasi berupa gaji (47,7%) dan sisanya (52,3%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang diduga diluar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Depublish.

Ghani, M. A. (2002). *Buku Pintar Mandor, Dasar-Dasar Budi Daya Teh*. Jakarta: Penebar Swadaya.

Hamid, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish.

Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.

Pahan, I. (2006). *Manajemen Agribisnis dari Hulu hingga Hilir*. Jakarta: Penebar Swadaya.

Pardamean, M. (2014). *Mengelola Kebun Kelapa Sawit Secara Profesional*. Jakarta: Penebar Swadaya.

Sugiharsono, Legawa I. L., Dalyono T., Enoch M., Rokhman M. N., Rismiati C., Pranomo S. E., Purwantara S., Utomo C. B., Hayati S., Mulyani E., Harsoyo., Agung D., Prawoto. (2008). *Ilmu Pengetahuan Sosial*. Jakarta: Pusat Perbukuan Departemen Pendidikan Nasional.

Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM)*. Yogyakarta: Andi Offset.