

SKRIPSI

ANALISIS TINGKAT KEPUASAN BURUH DI PERKEBUNAN TERHADAP SISTEM PENGUPAHAAN PT GREAT GIANT PINEAPPLE LAMPUNG TENGAH

***ANALYSIS OF LABOR SATISFACTION LEVELS IN ESTATES
ON WAGE SYSTEMS OF PT GREAT GIANT PINEAPPLE
LAMPUNG TENGAH***



**Retno Evani Sari
05011381621112**

**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS
JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERTANIAN
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
2020**

LEMBAR PENGESAHAN

ANALISIS TINGKAT KEPUASAN BURUH DI PERKEBUNAN TERHADAP SISTEM PENGUPAHAAN PT GREAT GIANT PINEAPPLE LAMPUNG TENGAH

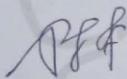
SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Pertanian
pada Fakultas Pertanian Universitas Sriwijaya

Oleh :

Retno Evani Sari
05011181621168

Pembimbing I

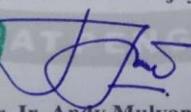

Dr. Riswani, S.P., M.Si.
NIP. 197006171995122001

Indralaya, Desember 2020
Pembimbing II


Henny Malini, S.P., M.Si.
NIP. 197904232008122002

Mengetahui,
Dekan Fakultas Pertanian
Universitas Sriwijaya




Prof. Dr. Ir. Andy Mulyana, M.Sc.

NIP. 196012021986031003

Skripsi dengan Judul "Analisis Tingkat Kepuasan Buruh di Perkebunan Terhadap Sistem Pengupahan PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah" oleh Retno Evani Sari telah dipertahankan di hadapan Komisi Penguji Skripsi Fakultas Pertanian Universitas Sriwijaya pada tanggal 05 November 2020 dan telah diperbaiki sesuai saran dan masukan tim penguji.

Komisi Penguji

- | | |
|---|-----------------------|
| 1. Dr. Riswani, S.P., M.Si.
NIP 197006171995122001 | Ketua
(.....) |
| 2. Henny Malini, S.P., M.Si.
NIP 197904232008122002 | Sekretaris
(.....) |
| 3. Prof. Dr. Ir. Sriati, M.S.
NIP 195907281984122001 | Anggota
(.....) |
| 4. Ir. Yulius, M.M
NIP 195907051987101001 | Anggota
(.....) |

Indralaya, November 2020
Ketua Jurusan
Sosial Ekonomi Pertanian



PERNYATAAN INTEGRITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Retno Evani Sari

NIM : 05011381621112

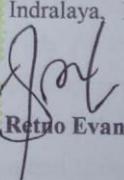
Judul Skripsi : Analisis Tingkat Kepuasan Buruh di Perkebunan Terhadap Sistem Pengupahan PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah

Menyatakan bahwa laporan skripsi saya merupakan hasil karya sendiri didampingi tim pembimbing dan bukan hasil penjiplakan atau plagiat. Apabila ditemukan unsur penjiplakan atau plagiat dalam laporan skripsi ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik dari Universitas Sriwijaya sesuai aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak mendapatkan paksaan dari pihak manapun.



Indralaya, Desember 2020


Retno Evani Sari

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas segala karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: “Analisis Tingkat Kepuasan Buruh Di Perkebunan Terhadap Sistem Pengupahan Pt Great Giant Pineapple Lampung Tengah”. Sholawat serta salam hendaknya selalu terurahkan kepada Baginda Rasullullah Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya. Skripsi ini ditujukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana pertanian.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, dorongan semangat dan motivasi dari berbagai pihak. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT. yang telah memberikan saya kesehatan dan memberkati saya selama penggerjaan skripsi ini.
2. Keluargaku terkasih khususnya untuk ayah Sartono dan ibu Nurpeningsih yang selalu memberi dukungan dan motivasi dalam menyelesaikan studi ini.
3. Ibu Dr. Riswani, S.P., M.Si selaku dosen pembimbing pertama dan Ibu Henny Malini, S.P., M.Si selaku dosen pembimbing kedua yang telah bersedia memberikan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Prof. Dr. Ir. Sriati, M.S dan Bapak Ir. Yulius., M.M sebagai dosen penguji yang telah memberikan saran, pengarahan dan bimbingannya dalam penulisan skripsi ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih.
5. Bapak Dr. Ir. Maryadi, M.Si ketua jurusan program studi Agribisnis dan seluruh dosen program studi Agribisnis yang ikut membimbing dalam penggerjaan skripsi ini.
6. Kak Bayu, Mbak Dian dan Kak Ari Dawan yang telah membantu dalam memberikan informasi yang ada di jurusan, penulis mengucapkan banyak terima kasih untuk kalian yang terkasih.
7. Bapak dan Ibu di Plantation Group 2 PT Great Giant Pineapple lampung, terima kasih untuk doa dan dukungannya.

8. Suci Claudia, Gita dwi dan Reza ssebagai teman kosan dan teman yang selalu mendengarkan keluh kesah selesai pulang dari kampus, terimashih atas perhatian, semangat dan doa- doanya.
9. Ervina Tamala dan teman- teman satu angkatan Agribisnis 2016 yang telah memberikan semangat dan dukungan selama masa perkuliahan.
10. Candra Kurniawan yang selalu sabar dan memberikan support yang tiada henti serta membantu penulisan dalam penyusunan skripsi hingga terselesaikan.

Dengan selesainnya skripsi ini penulis mengucapkan terima kasih. Penulis sadar bahwa dalam penulisan ini masih banyak kekurangan, hal itu karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari para pembaca. Penulis mohon maaf apabila dalam penulisan skripsi ini terdapat kesalahan.

Akhir kata saya mengucapkan terimakasih, semoga skripsi saya aini dapat bermanfaat bagi semua baik penulis maupun pembaca. Semoga dengan adanya skripsi ini kita dapat memetic hal penting mengenai analisis tingkat kepuasan buruh di perkebunan terhadap sistem pengupahan pt great giant pineapple lampung tengah.

Indralaya, November 2020

Retno Evani Sari

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan dan Kegunaan	4
BAB 2. KERANGKA PEMIKIRAN	6
2.1. Tinjauan Pustaka	6
2.1.1. Konsepsi Olahan Nanas Kaleng.....	6
2.1.2. Konsepsi Tenaga Kerja	8
2.1.3. Konsepsi Upah	9
2.1.4. Konsepsi Sistem Upah Tenaga Kerja.....	10
2.1.5. Konsepsi Kepuasan Kerja	13
2.1.5.1. Teori Kepuasan	13
2.1.5.2. Kompensasi	13
2.1.5.3. Karakteristik Pekerjaan	14
2.1.5.4. Promosi Jabatan	14
2.1.5.5. Supervisior	15
2.1.5.6. Rekan Kerja.....	15
2.2. Model Pendekatan.....	16
2.3. Hipotesis.....	17
2.4. Batasan Operasional.....	18
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	20
3.1. Tempat dan Waktu	20
3.2. Metode Penelitian.....	20
3.3. Metode Penentuan Contoh	20

	Halaman
3.4. Metode Pengumpulan Data	21
3.5. Metode Pengolahan Data	21
3.5.1. Pengujian Persyaratan Statistik Parametrik.....	24
3.5.2. Uji Statistik	25
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	27
4.1. Gambaran Umum Lokasi Peneltian	27
4.1.1. Sejarah Berdirinya Perusahaan	27
4.1.2. Keadaan Umum PT Great Giant Pineapple	37
4.1.3. Keadaan Umum Plantation Group 2 di PT Great Giant Pineapple ...	30
4.2. Karakteristik Responden	32
4.2.1. Umur dan Jenis Kelamin.....	32
4.2.2. Tingkat Pendidikan	34
4.2.3. Berdasarkan Status Pernikahan	34
4.2.4. Berdasarkan Jumlah Tanggungan	35
4.2.5. Berdasarkan Lama Bekerja	36
4.3. Sistem Pengupahan Buruh Tetap di Plantation Group 2.....	36
4.3.1. Upah Berdasarkan Gaji Pokok Menurut Golongan	37
4.3.2. Upah Berdasarkan Kerja Lembur dan Premi	38
4.3.3. Upah Berdasarkan Tunjangan	38
4.3.4. Upah Dalam Bentuk Jaminan Sosial.....	41
4.3.5. Upah Dalam Bentuk Fasilitas.....	42
4.4. Tingkat Kepuasan Buruh Tetap di Plantation Group 2	42
4.4.1. Tingkat Kepuasan Terhadap Kompensasi.....	43
4.4.2. Tingkat Kepuasan Terhadap Karakteristik Pekerjaan	44
4.4.3. Tingkat Kepuasan Terhadap Supervisior	46
4.4.4. Tingkat Kepuasan Terhadap Rekan Kerja	48
4.4.5. Tingkat Kepuasan Terhadap Promosi Jabatan	50
4.5. Uji Kualitas Data.....	52
4.6. Uji Asumsi Klasik	53
4.7. Analisis Regresi Linier Berganda	56
4.8. Pengujian Statistika.....	56

	Halaman
4.8.1. Uji Koefisien Determinasi (R ²)	56
4.8.2. Uji Simultan (Uji F)	57
4.8.3. Uji Parsial (Uji T).....	58
4.9. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.....	59
4.9.1. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasaan kerja pada sistem pengupahan di Plantation Group 2 PT Great Giant Pineapple.....	59
4.9.2. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap kepuasaan kerja pada sistem pengupahan di Plantation Group 2 PT Great Giant Pineapple	60
4.9.3. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasaan kerja pada sistem pengupahan di Plantation Group 2 PT Great Giant Pineapple.....	62
4.9.4. Pengaruh rekan kerja terhadap kepuasaan kerja pada sistem pengupahan di Plantation Group 2 PT Great Giant Pineapple.....	63
4.9.5. Pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasaan kerja pada sistem pengupahan di Plantation Group 2 PT Great Giant Pineapple.....	64
BAB 5. PENUTUP	66
5.1. Kesimpulan	66
5.2. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	69

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1. Model pendekatan	16
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Great Giant Pineapple	29
Gambar 4.2. Struktur Organisasi <i>Plantation Group II</i>	31

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Nilai Interval kelas kepuasan sistem pengupahan	24
Tabel 4.1. Wilayah <i>Plantation Group</i> di PT Great Giant Pineapple	31
Tabel 4.2. Klasifikasi buruh tetap berdasarkan umur	33
Tabel 4.3. Klasifikasi buruh tetap berdasarkan jenis kelamin	33
Tabel 4.4. Klasifikasi buruh tetap berdasarkan tingkat Pendidikan.....	34
Tabel 4.5. Klasifikasi buruh tetap berdasarkan status pernikahan	35
Tabel 4.6. Klasifikasi buruh tetap berdasarkan jumlah anggota keluarga ..	35
Tabel 4.7. Klasifikasi buruh tetap berdasarkan lama bekerja	36
Tabel 4.8. Upah berdasarkan gaji pokok menurut golongan	37
Tabel 4.9. Perhitungan Upah Lembur Buruh Tetap.....	37
Tabel 4.10. Tunjangan bersalin	41
Tabel 4.11. Frekuensi Kompensasi	43
Tabel 4.12. Frekuensi karakteristik pekerjaan	45
Tabel 4.13. Frekuensi kepemimpinan	47
Tabel 4.14. Frekuensi rekan kerja	49
Tabel 4.15. Frekuensi promosi jabatan	51
Tabel 4.16. Uji Normalitas <i>One- Sampel Kolmogrov -Smirnov</i>	54
Tabel 4.17. Uji Multikolineitas.....	55
Tabel 4.18. Uji Heterokedastisitas	55
Tabel 4.19. Hasil Uji Koefisian Determinasi	56
Tabel 4.20. Hasil Uji Statistika F.....	57
Tabel 4.21. Hasil Uji T.....	58

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Peta Kabupaten Lampung Tengah.....	70
Lampiran 2. Kuisioner Penelitian	71
Lampiran 3. Karakteristik Responden	77
Lampiran 4. Tunjangan berdasarkan golongan.....	78
Lampiran 5. Skor Total Tingkat Kepuasan.....	79
Lampiran 6. Hasil Penilaian Bobot Skor Tingkat Kepuasan Buruh Perkebunan Terhadap Sistem Pengupahan PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah, 2020.....	81
Lampiran 7. Transformasi Data Ordinal	82
Lampiran 8. Uji Asumsi Klasik	85
Lampiran 9. Analisis Regresi Linier Berganda.....	86

Analisis Tingkat Kepuasan Buruh di Perkebunan Terhadap Sistem Pengupahan
PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah

*Analysis of Labor Satisfaction Levels in Estates on Wage Systems of PT Great
Giant Pineapple Lampung Tengah*

Retno Evani Sari¹, Riswani², Henny Malini³

Program Studi Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Sriwijaya
Jalan Palembang-Prabumulih KM 32 Indralaya Ogan Ilir 30662

Abstract

RETNO EVANI SARI. Analysis of Labor Satisfaction Levels in Estates on Wage Systems of PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah (Supervised by **RISWANI** and **HENNY MALINI**)

The assessment of labor costs is very important so that workers get a decent wage and can meet the needs of their families. meanwhile job satisfaction is a problem that is quite interesting and important, because of the large benefits for the benefit of individuals and companies. Many factors affect labor satisfaction, including job suitability, Organizational policies include opportunities for growth, work environment and superior behaviour. The purpose of this research is : (1) Describe the wage system plantation workers of PT Great Giant Pineapple, (2) Measuring the level of satisfaction plantation workers of PT Great Giant Pineapple, (3) Analyze the factors that influence the level of satisfaction plantation workers of PT Great Giant Pineapple. This research was conducted on Plantation Group 2 PT Great Giant Pinneapple at February 2020. The research method used in this study is a survey method with questionnaires and direct interviews. Data collection methods used are primary data and secondary data. Results of analysis the Labor system on *Plantation Group 2* based by determined based on the structure and scale of wages by taking into account the group, position, tenure, education, competence, performance and type of work or workload. The results of this study indicate that the level of satisfaction in the wage system is included in the "Satisfied" category (30 Respondence's), and workers are satisfied with the existing wage system. Test results F obtained that hypothesis Ha was accepted and Ho was rejected which means the independent variable together (simultaneous) affect job satisfaction. The results of t-test calculations are known that the compensation variable, job characteristics, leadership, employment and job promotions affect job satisfaction of workers.

Keywords: influencing factors, job satisfaction, wage system.

Pembimbing I,

Dr. Riswani, S.P., M.Si.
NIP. 197006171995122001

Indralaya, November 2020

Ketua Jurusan
Sosial Ekonomi Pertanian

Pembimbing II,

Henny Malini, S.P., M.Si.
NIP. 197904232008122004



Dr/Ir. Maryadi, M.Si.
NIP.196501021992031001

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada karyawannya. Dimana karyawan merupakan tulang punggung atau penggerak jalannya aktivitas perusahaan, terutama dalam bidang industri, jasa termasuk restoran. Perusahaan yang baik akan menyadari peran penting karyawan sebagai faktor utama produktivitas perusahaan (Parvin dan Kabir, 2011). Untuk mencapai tujuannya, perusahaan harus mampu mengelola dengan baik setiap unsur internal maupun eksternalnya. Pihak internal merupakan seluruh elemen perusahaan yang berfungsi untuk melakukan aktivitas perusahaan, sedangkan pihak eksternal merupakan pihak diluar perusahaan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menjaga stabilitas perusahaan dapat dilakukan dengan menjaga kepuasan kerja karyawan.

Menurut Idermun (2013), kepuasan kerja merupakan sebuah ukuran seberapa puas seorang pekerja dalam mengisi posisi dan melakukan suatu pekerjaan, karena kepuasan kerja sendiri menggambarkan bagaimana hubungan seorang individu dengan pekerjaanya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan kerja dan prestasi kerja. Adanya kinerja yang optimal dan kepuasan kerja yang baik maka akan tercipta keinginan untuk bekerja dan memberikan yang terbaik bagi pekerjannya. Buruh/pekerja yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya buruh yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat buruh puas bekerja di perusahaan. Dengan tercapainya kepuasan kerja buruh, produktivitas pun akan meningkat. Banyak perusahaan berkeyakinan bahwa pendapatan, gaji atau *salary* merupakan faktor utama yang mempengaruhi

kepuasan buruh/pekerja. Sehingga ketika perusahaan merasa sudah memberikan gaji yang cukup, ia merasa bahwa karyawannya sudah puas.

Menurut Suwanto (2014) ketika karyawan (buruh tetap) memiliki kepuasan kerja, karyawan cenderung jarang absen, memberikan kontribusi positif dan mau tinggal lebih lama di dalam perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas. Ketidakpuasan kerja juga dapat menghasilkan kognisi negatif pada karyawan dan dapat berakhir pada pengunduran diri karyawan yang tentunya akan berpengaruh pada biaya-biaya perusahaan.

Faktor pertama adalah kompensasi, upah merupakan bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan kepada buruh. Upah tercantum dalam undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menjelaskan bahwa hak karyawan (buruh) yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada karyawan (buruh) yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundangan, termasuk tunjangan bagi buruh dan keluarganya atau suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, Menurut Soedarjadi (2008) besar kecilnya upah yang diterima karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: 1) penawaran dan permintaan tenaga kerja yang dipengaruhi tinggi rendahnya upah, 2) kemampuan untuk membayar yaitu kemampuan perusahaan untuk membayar upah yang diinginkan perusahaan, 3) produktivitas, semakin tinggi produktivitas karyawan maka upah cenderung naik, 4) biaya hidup, lingkungan tempat tinggal mempengaruhi biaya hidup sehingga upah yang diminta juga terpengaruh dan 6) kebijakan pemerintah dalam menetapkan upah minimum.

Faktor kedua adalah karakteristik pekerjaan, pekerjaan berkaitan dengan pemberian tugas yang menarik kepada karyawan (buruh), pekerjaan yang dapat memberikan kesempatan pada karyawannya dan kesempatan untuk memberikan tanggung jawab kepada karyawannya. Studi pendahuluan sebelumnya menemukan bahwa karyawan yang bekerja di *back office* biasanya sering mengeluh jemuhan kepada pekerjaannya karena dituntut untuk bekerja dengan pekerjaannya yang

monoton berbeda dengan karyawan operasional yang lebih sering bertemu langsung dengan tamu ataupun dengan perusahaan-perusahaan lain (Auliani,2015).

Faktor ketiga supervisor/kepemimpinan, pengawasan berkaitan dengan kemampuan pimpinan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Setiap kegiatan manusia yang dilakukan Bersama-sama selalu membutuhkan kepemimpinan. Menurut Baihaqi (2010) kepuasan kerja karyawan salah satunya menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja yang artinya ketika gaya kepemimpinan atasannya akan mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawannya. Faktor selanjutnya adalah faktor hubungan antar rekan kerja. rekan kerja bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat dan bantuan anggota individu. Kelompok kerja berkaitan dengan tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Manusia merupakan makhluk sosial yang membutuhkan interaksi dengan orang lain, sama halnya dengan karyawan yang membutuhkan interaksi dengan orang lain dalam aktivitas pekerjaannya.

Faktor kelima adalah faktor promosi jabatan, kesempatan untuk mendapat perubahan status berkaitan erat dengan promosi dan kenaikan jabatan. Promosi merupakan karyawan untuk maju dalam organisasi. Kesempatan promosi memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja karena promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan. Menurut Wijono (2012), mengatakan tidak adanya peluang kenaikan jabatan atau kenaikan tingkat dan kurang adanya kesempatan adanya kesempatan maju dapat membuat karyawan merasa tidak puas, sehingga timbul perasaan kelelahan dan tertekan.

Lampung merupakan sentra industri pengelolaan nanas kaleng. PT Great Giant Pineapple tercatat sebagai eksportir terbesar koktail ketiga di dunia. Perusahaan agroindustri ini melakukan kegiatan budidaya buah nenas hingga proses pengalengan sehingga mudah dikonsumsi yang mampu mencapai pasar ekspor. Pada Tahun 2017, jumlah tenaga kerja di Plantation Group 2 PT Great Giant Pineapple adalah 2.530. Besarnya jumlah tenaga kerja menuntut perlunya pengolahan yang lebih baik mengingat bahwa tenaga kerja atau sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran penting dalam sektor industri. Penelitian ini akan terfokus pada buruh tetap pada Plantation Group 2. Pengupahan buruh pada

PT GGP berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), tentang penetapan upah pekerja ditetapkan berdasarkan struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, Pendidikan, kompensasi, kinerja dan jenis pekerjaan atau beban kerjanya. Pengupahan untuk pekerja waktu tidak tertentu dibayarkan secara bulanan. Pengkajian mengenai upah buruh sangat penting agar buruh mendapatkan upah yang layak dan dapat memenuhi kebutuhan keluarganya. Sedangkan kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena besar manfaatnya bagi kepentingan individu, perusahaan dan masyarakat. Dari uraian diatas penulis tertarik melakukan penelitian tentang “Analisis Tingkat Kepuasan Buruh Di Perkebunan Terhadap Sistem Pengupahan”. Dengan menetapkan buruh tetap pada Plantation Group 2 PT Great Giant Pineapple sebagai objek penelitian

1.2. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang maka dirumuskan beberapa masalah yang akan diteliti yaitu:

1. Bagaimana sistem pengupahan buruh perkebunan PT Great Giant Pineapple?
2. Bagaimana tingkat kepuasan buruh perkebunan PT Great Giant Pineapple?
3. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan buruh perkebunan PT Great Giant Pineapple?

1.3 Tujuan dan Kegunaan

Berdasarkan identifikasi masalah maka tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan sistem pengupahan buruh perkebunan PT Great Giant Pineapple.
2. Mengukur tingkat kepuasan buruh perkebunan PT Great Giant Pineapple.
3. Menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasaan buruh perkebunan PT Great Giant Pineapple.

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Menjadi pembelajaran dalam membuat karya tulis dan meningkatkan pengetahuan mengenai tingkat kepuasan buruh pada sistem pengupahan PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah.
2. Dapat menjadi bahan masukan untuk penelitian selanjutnya dan juga untuk menambah informasi tentang tingkat kepuasan buruh pada sistem pengupahan PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad. 2011. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Tanjung Pura: Bandung
- Baihaqi, M. F. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro Semarang.
- De Calvalho, L.M.J., I.M. de Castro, and A.B da Silva. 2008. *A study of retention of sugars in the process of clarification of pineapple juice (Ananas comosus, L. Merril) by micro and ultrafiltration. J. Food Engin.* 87: 447-454
- Fattah. 2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Yogyakarta:Elmatera.
- Idermun, V., & Bayat, M. S. 2013. *The Job Satisfaction Employee Performance Relationship:a Theoretical Perspectien. International Journal of Innovative Research in Management*, 2 (11), 124-127.
- Kaswan., 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Jakarta:Graha Ilmu
- Kuncoro, Mudrajad. 2010. Masalah Kebijakan Dan Politik. Ekonomi Pembangunan. Erlangga. Jakarta
- Kormendy. 2006. *Fruit Processing: Principles of heat treatment*. p. 45. In Hui (Ed). *Handbook of Fruit and Fruit Processing*. Blackwell Publishing
- Martoyo. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogjakarta: PT BPFE Jogjakarta
- Nasution, H. 2005. *Proses Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. USU Press. Medan
- Parvin. 2011. Factors Affecting Employee Job Satisfaction of The Pharmaceutical Sector. Australian Journal of Business and Management Research, 1(9), 113-123
- Pujangkoro. 2004. Analisis Jabatan (*Job Analysis*). Sumatera: Jurnal Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Sumatera Utara.
- Pujimulyani D. 2009. Teknologi Pengelolaahan Sayur-Sayuran dan Buah-Buahan. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Rahmat. F dan H. Fitri. 2007. Budidaya dan Pasca Panen nanas. Balai Pengkajian Teknologi Pertanian. Kalimantan
- Rivai. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Rajawali Pers. Jakarta
- Situmorang, A. 2005. Analisis Perbedaan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada PT.PP London Sumatera Tbk. Skripsi S1. Universitas Sriwijaya. Inderalaya

- Sari. 2016. Pemberian Upah Pekerja Ditinjau Dari Upah Minimum Kabupaten Dan Hukum Ekonomi Islam. Tulung Agung. Jurnal Ahkam 4 (1), 123-140
- Sholeh, Maimun. 2007. Permintaan Dan Penawaran Tenaga Kerja Serta Upah: Teori Serta Beberapa Potretnya Di Indonesia. Jurnal Ekonomi dan Pendidikan 4 (1), 57-68.
- Surtiningsih, P. 2008. Keragaman Genetik Nenas (*Ananas comosus* (L.) Merr.) Berdasarkan Penanda Morfologi dan *Amplified Fragment Length Polymorphism* (AFLP). Tesis. Institut Pertanian Bogor
- Suwanto. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Sains. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Swasto. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang:Universitas Brawijaya
- Thomas. 2010. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Kepuasaan Kerja dan *Organization Citizenship Behavior*. Jurnal Profit, 6 (2), 90-92.
- Wijono, S. 2012. Psikologi Industri dan Organisasi dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia. Kencana:Jakarta.
- Wirayudha, M.S. 2012. Peran Situasi Dilemma Personal Kepribadian Lima Faktor Dan Tingkat Ketidakaktifan Fisik Dalam Memprediksikan Intensi Mahasiswa Pengguna Mobil Pribadi Untuk Menggunakan Alat Transportasi Massal. Universitas Bina Nusantara. Phd Thesis
- Yuri. 2008. Pengaruh Kompensasi Finansial, Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pekerja di Lingkungan Kantor Kecamatan Klambu Kabupaten Groboan, Kudus:Universitas Muria Kudus