

## **PENGARUH PENGUPAHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PETIK DAN RAWAT TANAM TEH DI PT. RUMPUN SARI MEDINI KENDAL**

**Tri Wahyu Budiwaluyo<sup>1</sup>, Danang Manumono<sup>2</sup>, Arum Ambarsari<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Mahasiswa Fakultas Pertanian INSTIPER

<sup>2</sup>Dosen Fakultas Pertanian INSTIPER

### **INTISARI**

Penelitian dilakukan di PT. Rumpun Sari Medini Kendal, Jawa Tengah. bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengupahan terhadap kinerja karyawan petik dan rawat tanam teh di PT. Rumpun Sari Medini dengan menggunakan produktivitas karyawan sebagai tolak ukur kinerjanya, serta mekanisme pengupahan yang digunakan PT. Rumpun Sari Medini. Penelitian termasuk dalam jenis penelitian Diskriptif. Jumlah sampel yang diambil adalah 40 sampel, 20 karyawan petik dan 20 karyawan rawat tanam menggunakan metode *Purposive Sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pencatatan dokumentasi. Data tersebut dianalisis dengan metode analisis regresi linier sederhana dengan variabel dependent kinerja karyawan dan variabel independent pengupahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengupahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan petik dan rawat tanam teh di PT. Rumpun Sari Medini.

**Kata Kunci :** Pengupahan, Kinerja Karyawan.

### **PENDAHULUAN**

Dunia usaha yang semakin kompetitif, peranan pengupahan dalam organisasi ataupun perusahaan menjadi sangatlah penting, karena organisasi/perusahaan akan semakin peduli terhadap karyawan-karyawan yang produktif. Pengupahan yang tidak menarik dapat menyebabkan banyaknya karyawan yang keluar dan menyebabkan masalah-masalah terhadap hubungan karyawan yang tidak serasi. Namun sebaliknya, kalau pengupahan yang diberikan berlebihan bisa jadi organisasi atau perusahaan menjadi tidak beroperasi karena biaya operasional yang tinggi. Dalam hal ini departemen SDM (Sumber Daya Manusia) bertanggung jawab atas perencanaan system pengupahan. Departemen SDM perlu memperhatikan dan menjaga agar ada keseimbangan dalam memelihara karyawan produktif serta mempertahankan tingkat biaya operasional yang wajar.

Perusahaan dan sumber daya manusia merupakan dua kelompok yang saling mendukung dan memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya. Oleh karena itu, diperlukan suatu kerjasama yang bersifat saling menguntungkan. Didalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu

faktor yang memberikan kontribusi sangat dominan atau bahkan dapat dikatakan memegang peranan penting diantara sumber daya yang lainnya.

Karyawan dalam perusahaan atau tenaga kerja dalam sebuah perusahaan merupakan anggota yang diharapkan dapat berperan serta dalam mensukseskan tujuan perusahaan. Disamping itu, mereka juga merupakan individu-individu yang memiliki tujuan tertentu untuk memenuhi kebutuhan di hidupnya. Mereka bertindak dan berperilaku karena didorong oleh serangkaian kebutuhan dalam diri mereka sehingga menyebabkan mereka melakukan sesuatu untuk mencapai ataupun untuk memenuhi kebutuhan hidupnya tersebut.

Kebutuhan manusia banyak ragamnya dan masing masing manusia berbeda kebutuhannya. Kebutuhan dapat berubah dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, manusia berupaya untuk mencapai hasil yang maksimal untuk memenuhi kebutuhan mereka. Salah satunya adalah dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia, agar mendapatkan imbalan yang lebih baik.

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam suatu perusahaan karena tanpa

adanya sumber daya manusia suatu organisasi/perusahaan tidak akan beroperasi, terutama bagi perusahaan yang masih mengandalkan tenaga manusia untuk operasionalnya.

Akibatnya, perusahaan/organisasi hanya dipandang sebagai institusi atau lembaga tanpa adanya proses didalamnya. Betapapun baiknya sumber daya lain yang dimiliki perusahaan, seperti : modal; bahan mentah; dan teknologi tanpa didukung oleh manusia yang bekerja secara efisien dan efektif, maka tujuan organisasi tidak akan tercapai. Oleh karena itu, untuk dapat mencapai tujuan yang efektif, maka para karyawan/tenaga kerja harus diberi dorongan agar dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan dapat lebih baik dan bersemangat. Hal ini bertitik fokus pada pemberian upah yang diberikan perusahaan terhadap karyawan.

Pengupahan merupakan salah satu faktor yang menyebabkan kinerja karyawan meningkat. Dengan adanya pengupahan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, baik itu secara positif maupun negatif. Berpengaruh positif artinya, dengan adanya pengupahan yang layak dan adil sesuai harapan karyawan akan membuat karyawan bersemangat untuk bekerja. Sehingga produktivitas karyawan meningkat. Berpengaruh negatif artinya pengupahan yang tidak diberikan secara layak dan adil sesuai harapan karyawan, akan membuat karyawan tidak bekerja secara maksimal. Sehingga produktivitas kerja menurun.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Metode Dasar Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dengan maksud membenarkan atau memperkuat hipotesis dengan harapan, yang pada akhirnya dapat memperkuat teori yang dijadikan sebagai pijakan. Berkaitan dengan hal tersebut diatas maka jenis penelitian yang digunakan adalah "Diskriptif" atau penelitian yang bersifat menjelaskan, artinya penelitian ini menekankan pada hubungan antara variabel penelitian dengan menguji hipotesis, uraiannya mengandung diskripsi tetapi

fokusnya terletak pada hubungan antar variabel.

### **Metode Penentuan lokasi dan Waktu Pelaksanaan Penelitian**

Lokasi yang akan digunakan peneliti untuk melakukan kegiatan penelitian adalah di PT. Rumpun Sari Medini Kendal. Lokasi tersebut dipilih dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu. Yang pertama lokasi tersebut merupakan lokasi yang mendukung peneliti untuk melaksanakan kegiatan penelitian, serta wilayah tersebut memiliki syarat utama penelitian ini, yaitu buruh petik dan rawat tanam teh. PT. Rumpun Sari Medini merupakan salah satu perkebunan teh yang masih beroperasi dan mendukung peneliti dalam melaksanakan penelitian. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan 21 April 2017-15 Mei 2017.

### **Metode Penentuan Sample**

Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup, dan waktu yang sudah ditentukan (Kasmadi dan Sunariah, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan petik dan rawat tanam teh di PT. Rumpun Sari Medini Kendal. Sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diambil oleh peneliti sebagai obyek penelitian.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*. Dimana dalam metode tersebut pengambilan sampel dilakukan dengan mengambil 4 orang responden dari 5 kemandoran untuk karyawan petik, sedangkan 20 orang diambil dari satu kemandoran karyawan perawatan. Karena untuk karyawan perawatan hanya terdapat satu kemandoran. Jumlah sampel yang diambil adalah 40 sampel dengan keterangan 20 orang karyawan petik dan 20 orang karyawan perawatan. Prosedur Pengambilan dan Pengumpulan Data Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menyebarkan kuisisioner dan mencatat dokumentasi. Menyebarkan kuesisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan tertulis yang disusun secara terstruktur kepada responden untuk dijawab. Dan dokumentasi dilakukan dengan cara mengadakan

pencatatan terhadap dokumen-dokumen dan data lain yang dapat menunjang penelitian.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data atau informasi yang berasal dari sumber asli, diperoleh sarana langsung dari obyek penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan memberikan angket (kuesioner) yang meliputi angket.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data atau informasi yang relevan dan merupakan hasil studi pihak lain untuk kepentingan mereka sendiri tetapi dapat dipergunakan pihak lain guna menjawab masalah penelitian. Data sekunder diperoleh dari majalah, surat kabar, buku-buku panduan, dan data yang ada di PT. Rumpun Sari Medini.

Konseptualisasi dan Pengukuran Variabel

Variabel adalah gejala-gejala yang bervariasi yang menjadi titik perhatian dari suatu penelitian. Dilihat dari kedudukan variabel tersebut dalam penelitian dapat dibedakan menjadi 2 yaitu :

1. Variabel bebas (*Independent*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab atas munculnya sesuatu akibat. Variabel ini biasanya disimbolkan dengan huruf ( X ). Dalam penelitian ini variabel bebas (*Independent*) adalah Upah. Indikator-indikator yang digunakan untuk menilai kriteria upah yang digunakan dalam pembuatan kuesioner antara lain adalah sebagai berikut :

a. Sistem pengupahan

Merupakan suatu tatanan prosedur yang digunakan perusahaan untuk menentukan upah yang akan diberikan terhadap karyawan .

b. Sistem upah menurut produksi

Merupakan sistem yang digunakan dalam sebuah perusahaan dimana dalam menentukan upah didasarkan atas produksi yang didapatkan oleh karyawan maupun hasil penjualan perusahaan.

c. Sistem upah menurut senioritas

Yang dimaksud dalam hal ini adalah pemberian upah didasarkan atas lama tidaknya seseorang bekerja dalam suatu organisasi maupun perusahaan.

d. Sistem upah menurut kebutuhan

Yang dimaksud dalam hal ini adalah pengupahan akan disesuaikan dengan kebutuhan hidup karyawan. Artinya apabila kebutuhan naik maka pengupahan juga akan dinaikkan.

2. Variabel Terikat (*Dependent*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang mendapatkan pengaruh atau akibat dari variabel yang bebas. Variabel ini disimbolkan dengan huruf ( Y ). Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja

a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

3. Umur adalah satuan waktu yang mengukur waktu keberadaan suatu mahluk, dan satuan yang digunakan adalah tahun.
4. Pendidikan adalah bagaimana tingkat pendidikan dari para pemetik kopi. Diukur dalam Tahun.
5. Jenis Pekerjaan merupakan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh masing masing responden
6. Status Kerja Merupakan status karyawan bekerja diperusahaan apakah sebagai karyawan teteap atau sebagai karyawan borongan
7. Upah yang didapatkan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah penghasilan yang diterima oleh tenaga kerja petik dan rawat tanam teh setiap bulan, yang diukur dalam rupiah/bulan.
8. Produksi/hari adalah jumlah dan kuantitas daun teh yang dihasilkan pemetik daun teh. Jumlah atau kuantittas diukur dalam Kg/hari untuk pemetik sedangkan untuk perawat diukur dalam satuan Ha/HK.

#### Analisis Data dan Pembentukan Model

Untuk menjawab permasalahan hubungan antara pemberian kompensasi dengan kinerja karyawan, penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas dalam hal ini pengaruh pemberian kompensasi dan variabel terkaitnya adalah kinerja karyawan.

Bertitik tolak dari sebuah hipotesis yang telah dikemukakan oleh maka teknik analisis penelitian ini menggunakan teknik Analisa Korelasi, Regresi dan Determinasi yang penjelasannya sebagai berikut

##### 1. Analisa Regresi Sederhana

Analisa Regresi adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara hubungan variable X ( pemberian Upah) terhadap Variabel Y ( kinerja karyawan). Koefisien Regresi dinyatakan dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

Model 1 :

$$Y = a + bx$$

Dimana:

$$a = \frac{(\sum Y) \cdot (\sum X^2) - (\sum X) \cdot (\sum X \cdot Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan :

Y= Kinerja Karyawan

X = Pemberian Upah

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien Regresi

n = Jumlah Responden

##### 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi yaitu untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variable X ( pemberian Upah) dapat mempengaruhi Y ( kinerja karyawan), maka dilakukan perhitungan dengan koefisien determinasi/ koefisien penentu, dengan menggunakan persamaan sebagai berikut di bawah ini :

$$KP = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KP = Koefisien Penentu

R = Koefisien Korelasi

##### G. Uji Hipotesis ( Uji F )

Untuk melakukan pembuktian yang lebih lanjut mengenai kebenaran penelitian agar lebih dilakukan dengan menggunakan uji F dimana langkah melakukan uji F adalah sebagai berikut :

1. Menentukan formulasi hipotesis nihil dan hipotesis alternative

Model

$$Y = a + b X$$

Keterangan :

Y = Jumlah Skala Kinerja

X = Jumlah Skala Pengupahan

a = Nilai Konstanta

b = Nilai Koefisien Regresi

$$H_0 : b = 0$$

$$H_a : b \neq 0 \text{ atau menolak } H_0$$

Keterangan :

$H_0$  : Pengaruh pengupahan terhadap kinerja karyawan petik dan rawat tanam teh di PT. Rumpun Sari Medini tidak menunjukkan hasil yang positif dan signifikan.

$H_a$  : Pegaruh pengupahan terhadap kinerja karyawan petik dan rawat tanam teh di PT. Rumpun Sari Medini menunjukkan hasil yang positif dan signifikan.

$H_0 : b = 0$  , artinya adalah nilai koefisien regresi sama dengan nol (0), variabel tersebut tidak berpengaruh nyata.

$H_a : b \neq 0$  , artinya apabila koefisien regresi lebih besar dari 0 variabel tersebut berpengaruh nyata atau menolak  $H_0$

2. Tingkat Kesalahan (*Level of significant*) ( $\alpha$ )

Tingkat signifikansi 5 % (0,05) dan derajat kebebasan (dk) = k ; (n-k-1)

3. Kesimpulan

$H_0$  diterima apabila  $F_{hit} < F_{tabel}$  artinya variabel pengupahan tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan peningkatan kinerja karyawan.

$H_0$  ditolak apabila  $F_{hit} > F_{tabel}$  artinya variabel pengupahan mempunyai hubungan yang signifikan dengan peningkatan kinerja karyawan.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Gambaran Umum Responden**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 40 orang karyawan petik dan rawat tanam teh di PT. Tambi Rumpun Sari Medini, maka dapat diketahui gambaran umum mengenai jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, jenis pekerjaan, dan upah yang diterima.

Tabel 5.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi		Presentase (%)
	Petik	Rawat tanam	
Pria	1	20	52,5
Wanita	19	0	47,5
Total	20	20	100

Sumber data : Analisis Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 5.1 diketahui bahwa dari 40 orang responden yang telah diteliti, dari hasil angka yang diperoleh diketahui bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara pekerja pria dan wanita. Hal ini disebabkan karena responden yang diambil penulis diambil dari dua jenis pekerjaan yang berbeda. Yaitu responden dengan jenis pekerjaan pemetik daun teh dan responden dengan pekerjaan perawatan tanaman. Dimana masing-masing

pekerjaan tersebut membutuhkan kriteria yang berbeda. Pemetikan daun teh membutuhkan keterampilan, ketelitian, keuletan dan kesabaran yang mana kriteria ini cocok dengan wanita. Sedangkan untuk pekerjaan merawat tanaman mayoritas laki-laki karena pekerjaan perawatan membutuhkan tenaga dan stamina yang kuat sehingga laki-laki sangat cocok dengan pekerjaan perawatan tanaman teh.

Tabel 5.2. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir

Pendidikan terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
SD	36	90
SMP	3	7.5
SMA	1	2.5
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Analisis Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 5.2 diketahui bahwa dari 40 orang responden yang telah diteliti menunjukkan bahwa, terdapat perbedaan yang signifikan antara pekerja lulusan SD, SMP, dan SMA. Pekerja buruh lepas di PT. Rumpun Sari medini di dominasi oleh lulusan SD. Hal ini disebabkan karena pekerjaan

pemetik dan perawatan untuk tanaman teh tidak membutuhkan tingkat pendidikan yang tinggi dan hanya membutuhkan keterampilan, ketelitian dan tenaga yang ekstra. Sehingga untuk lulusan SD sudah dinilai memenuhi kriteria.

Tabel 5.3. Profil Responden Berdasarkan usia

<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentasi (%)</b>
<20 tahun	1	2.5
21-35 tahun	10	25
36-49 tahun	8	20
>50 tahun	21	52.5
<b>Tahun</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Analisis Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 5.3 diketahui bahwa dari 40 orang responden yang menjadi penelitian, menunjukkan bahwa kebanyakan pekerja berumur diatas 50 tahun. Hal ini disebabkan karena pekerjaan memetik daun teh dan

merawat tanaman teh dianggap pekerjaan yang tidak layak dan tidak menarik untuk anak-anak muda, mereka lebih memilih untuk merantau dibandingkan bekerja di desa sebagai pemetik dan perawat tanaman teh.

Tabel 5.4. Profil Responden Berdasarkan Pendapatan

<b>Pendapatan Rp. (000)</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentasi (%)</b>
< 500	6	15
550-1000	20	50
> 1050	14	35
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber data : Analisis Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 5.4 diketahui bahwa dari 40 orang responden yang diteliti, 6 orang berpenghasilan dibawah Rp. 500.000 hal ini disebabkan karena usia mereka yang sudah tua dan produktivitas mereka yang sudah menurun sehingga penghasilan mereka pun rendah. Berbeda dengan 14 orang yang berpendapatan tertinggi. Rata-rata mereka berumur 35-55 tahun. Mereka sangat terampil dan produktif sehingga pendapatan mereka tinggi bahkan ada yang diatas Rp. 1000.000.

**Hasil Analisis**

Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh pengupahan terhadap peningkatan

produktivitas kerja karyawan di PT. Rumpun Sari Medini ini, penulis menggunakan analisa statistic dengan menggunakan aplikasi SPSS. Analisis didasarkan pada jawaban para responden atas sepuluh pertanyaan mengenai pengupahan dan sepuluh pertanyaan mengenai produktivitas kerja karyawan yang telah dibagikan secara acak kepada responden. Berikut ini akan penulis sajikan tabel-tabel input data dari kuesioner yang telah dikerjakan :

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 5.5. Hasil analisis Uji Regresi Linier Sederhana.

<b>Variabel</b>	<b>Koefisien Regresi</b>	<b>Probabilitas</b>
Konstanta	31,683	0,000
Pengupahan	0,211	0,004
R <sup>2</sup>	0,196	
F Hitung	9,275	
F Tabel	4,091	

Sumber : Analisis Data Primer , 2017

Dari tabel 5.5 diatas dapat dilihat bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0,196 artinya bahwa variabel pengupahan mempengaruhi kinerja karyawan petik dan rawat tanam teh sebesar 19,6 %. Dan dari hasil analisis uji F dapat ditarik kesimpulan bahwa pengupahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan petik dan rawat tanam teh karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel. Artinya bahwa dari hasil analisis kedua model tersebut menunjukkan bahwa dengan pemberian upah yang layak, adil dan sesuai dengan kinerja karyawan akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal.

**Mekanisme Pengupahan Buruh Petik dan Rawat Tanam Teh.**

a. Balas jasa dasar (Upah)

Karyawan petik maupun rawat tanam teh di PT. Rumpun Sari Medini merupakan karyawan borongan harian lepas dan tidak terikat kontrak sehingga upah/gaji mereka tergantung kehadiran dan kinerja mereka dilapangan, dengan jumlah hari kerja 28 hari/bulan. Sedangkan untuk karyawan perawatan merupakan karyawan harian lepas dimana mereka diberikan upah dihitung/hari kerja mereka, dengan jumlah hari kerja 24 hari kerja/bulan. Terkecuali untuk item kegiatan pangkas, dalam pelaksanaannya pemangkasan diberikan dengan sistem borongan.

Karyawan petik teh merupakan karyawan borongan dengan metode pembayaran/kg teh yang didapatkan karyawan tersebut. Pembayaran dilakukan sebulan dua kali

dengan frekuensi pembayaran dilakukan pada tanggal 5 dan tanggal 20. Per kilogram daun teh yang dipetik diberikan harga Rp. 540 – Rp. 640. Untuk pemberian harga yang rendah adalah untuk lokasi pemetikan yang kondisinya mudah dijangkau oleh pemetik engan *slope*/kemiringan lahan kurang dari 45 % dan dekat dengan tempat pengumpulan hasil. Biasanya untuk kriteria ini diberikan kepada pekerja yang sudah lanjut usia dan merupakan karyawan yang telah bekerja lama di perusahaan. Hal ini diberlakukan sebagai penghargaan karena mereka telah bekerja lama diperusahaan. Sedangkan untuk harga yang lebih tinggi diberikan untuk lokasi pemetikan yang susah dijangkau dengan *slope*/kemiringan lahan lebih dari 45% dan jauh dari pabrik ataupun tempat pengumpulan hasil. Biasanya untuk kriteria ini diberikan kepada pekerja yang usianya masih produktif yaitu dibawah 60 tahun. Untuk pekerja panen ini dihitung 28 hari kerja/bulan.

Karyawan rawat tanam pemberian upah ditentukan oleh masing-masing pekerjaan. Untuk item kerja DAK (Dongkel Anak Kayu) Rp.28.000/hari dengan 6 hari kerja/minggu. Pengendalian gulma secara kimiawi (Chemical) Rp. 52.400/hk/ha dengan target 2 ha/hari, Pengendalian Hama Penyakit Tanaman (HPT) diberi patokan harga Rp. 52.400/hk/ha, pemangkasan diberikan patokan Rp. 40.000/400 m<sup>2</sup>.

Tabel 5.6. Daftar upah / masing-masing item kegiatan

No	Item Kegiatan	Norma	Upah/h/hk (Rp.)	Jumlah hari kerja/bulan
1.	Dongkel Anak Kayu (DAK)	2.000 m <sup>2</sup> /hk (kondisi ringan) 400 m <sup>2</sup> /hk (kondisi berat)	28.000	24
2.	Penendalian gulma secara kimiawi	2 ha /hk	52.400	24

3.	Pengendalian HPT	4 ha/hk	52.400	24
4.	Pemangkasan	400 m <sup>2</sup> /hk	35.000	24
5.	Panen	600 m <sup>2</sup> /hk	540 - 640 /Kg	28

Sumber : Data Sekunder dari PT. Rumpun Sari Medini (2017)

b. Premi

Premi merupakan sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan sebagai perangsang untuk meningkatkan kinerja karyawan. Premi di PT. Rumpun Sari Medini untuk Buruh Harian Lepas (BHL) terdapat tiga macam yaitu premi hadir, premi jalan dan premi lebih basis.

- 1) Premi hadir merupakan sejumlah uang yang diberikan terhadap karyawan sebagai balas jasa apabila karyawan telah memenuhi absensi selama satu minggu tanpa hari libur. Besarnya premi hadir yang diberikan yaitu Rp. 12.500/hk/bulan.
- 2) Premi jalan merupakan sejumlah uang yang dibayarkan kepada pekerja yang lokasi rumahnya jauh dari lokasi kebun dan tidak memiliki kendaraan sebagai balas jasa kepada karyawan atas kesanggupannya untuk berjalan kaki dari rumah sampai kebun. Besarnya premi jalan yang diberikan yaitu Rp. 1000/hk/hari.
- 3) Premi lebih basis merupakan sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan apabila karyawan keseluruhan telah melebihi target kerja dalam satu kemandoran. Artinya adalah apabila dalam satu kemandoran seluruh karyawan pemetik daun teh produksinya telah melebihi target produksi untuk hari itu maka setiap karyawan berhak untuk mendapatkan premi lebih basis. Nilai dari premi lebih basis adalah Rp. 10/kg. Artinya apabila karyawan pada hari itu mendapat daun teh sebanyak 50 kg maka setiap kg dari harga teh yang semulanya Rp. 540 akan ditambahkan Rp. 10 dikalikan jumlah kg yang didapatkan pada hari itu. Dan untuk mandor yang

mengepalai karyawan tersebut juga akan mendapatkan bonus gaji yang nilainya adalah 10% dari total gaji bersih selama 1 bulan.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan dan analisis data pada bab V diatas dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan tujuan skripsi pada bab I :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari penelitian yang telah dilakukan pada bulan April-Mei 2017 terhadap karyawan petik dan rawat tanam teh di PT. Rumpun Sari Medini dengan sistem upah borong, menunjukkan bahwa bahwa variabel pengupahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan petik dan rawat tanam teh di PT. Rumpun Sari Medini.
2. Mekanisme pengupahan yang digunakan PT. Rumpun Sari Medini terhadap karyawan petik merupakan mekanisme pengupahan dengan sistem borong dihitung per kg dari hasil yang didapatkan/hari. Sedangkan untuk karyawan perawatan mekanisme pengupahannya dihitung sebagai karyawan harian lepas terkecuali untuk item kegiatan pangkas diberlakukan sistem borong. Dimana untuk pemberian upah baik itu karyawan petik maupun rawat tanam diberikan dua kali dalam sebulan yaitu setiap tanggal 5 dan 20. Sedangkan untuk premi terdapat tiga macam premi yaitu premi hadir, premi jalan dan premi lebih basis.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Amstrong, Michael, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Andreani dan Wijaya, 2015. *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama*. Jurnal AGORA Vol. 3, No. 2, (2015)
- Dipodiningrat, Siswantoyo, 2013. *Organisasi Dan Sumberdaya Manusia Pendukung Pengolahan Hutan Lestari*, cetakan I, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Erianto dan Suharnomo, 2011. *Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Esteem Sebagai Variabel Intervenin*, Jurnal peneliti, tanpa penerbit
- Firmandari, Nuraini, 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variable Modernisasi*, Jurnal Keuangan Islam pdf, tidak ada keterangan vol., UIN SUSKA, Yogyakarta.
- Gitosudarmo, indriyo. 1998. *Manajemem Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Ghaila Indonesia
- Hasibuan, Malayu, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, cetakan ke delapan belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmadi., Sunariah, N.S. (2013). *Panduan modern penelitian kuantitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Khoiriyah, Lilik. 2009. *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jaya Wijaya Surakarta*. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah. Surakarta.
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mathis, R.L. & John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R.L. dan John H. Jakson. 2002. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta :Salempa Empat
- Mulyadi, 2012. *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Balai Pustaka*, Jurnal Economicus, Vol.15, No.1; Maret 2012.
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit Lep Khair.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Veithzal, Rivai & Basri. 2005. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek* .Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P., 1996. *Perilaku Organisasi* Jilid II, Alih Bahasa Hadayana Pujaatmaka, Jakarta, Prenhalindo.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Simamora, Henry, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ke-I, cetakan pertama, Bagian Penerbit STIE YKPN.
- Sikula, Andrew F, 1981. *Personal Administration and Human Resources Management*. New York: A. Wiley Trans Edition, by Jhon Wiley & Sons Inc.
- Zulfa, Umi, 2011. *Metodologi Penelitian Sosial*. Edisi Revisi, Yogyakarta. Cahaya Ilmu.