

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOHESI KELOMPOK
KERJA, DAN PREMI PANEN TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PANEN KELAPA SAWIT
DI UNIT USAHA DOLOK ILIR PTPN IV**

TESIS

OLEH

**NOVITA SARI LUBIS
NPM. 131802026**



**PROGRAM STUDI MAGISTER AGRIBISNIS
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2015**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER AGRIBISNIS**

HALAMAN PERSETUJUAN

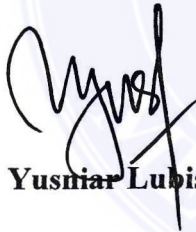
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kohesi Kelompok Kerja, dan Premi Panen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit di Unit Usaha Dolok Ilir PTPN IV

N a m a : Novita Sari Lubis

N P M : 131802026

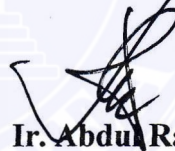
Menyetujui

Pembimbing I



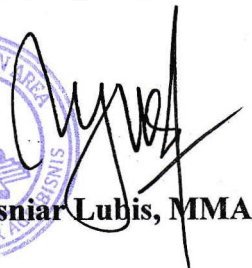

Dr. Ir. Yusniar Lubis, MMA

Pembimbing II




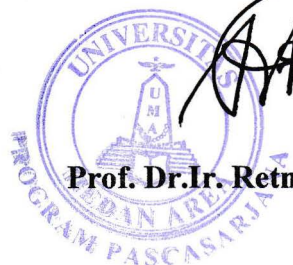
Ir. Abdul Rahman, MS

**Ketua Program Studi
Magister Agribisnis**

Dr. Ir. Yusniar Lubis, MMA

Direktur

Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K., MS

Telah diuji pada tanggal 30 Juli 2015

Nama : Novita Sari Lubis

NPM : 131802026



Ketua Sidang : Prof. Dr. Syaad Afifuddin, SE, M.Ec

Sekretaris : Ir. Azwana, MP

Penguji – I : Dr. Ir. Yusniar Lubis, M.MA

Penguji – II : Ir. Abdul Rahman, MS

Penguji Tamu : Dr. Syaifuddin, M.MA

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan,Juli 2015



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kohesi kelompok kerja, dan premi panen secara parsial maupun secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan panen kelapa sawit di Unit Usaha Dolok Ilir PTPN IV.

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis penelitiannya adalah survey. Sampel ditentukan dengan metode *simple random sampling* sebanyak 76 orang. Pengumpulan data melalui kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan secara parsial dan simultan, variabel lingkungan kerja, kohesi kelompok kerja dan premi panen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan panen pada Unit Usaha Dolok Ilir PTPN IV. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,894 berarti bahwa pengaruh dari lingkungan kerja, kohesi kelompok kerja dan premi panen terhadap perubahan kepuasan kerja karyawan panen pada Unit Usaha Dolok Ilir PTPN IV adalah sebesar 89,4%.

Kata kunci: lingkungan kerja, kohesi kelompok kerja, premi panen, kepuasan kerja, karyawan panen

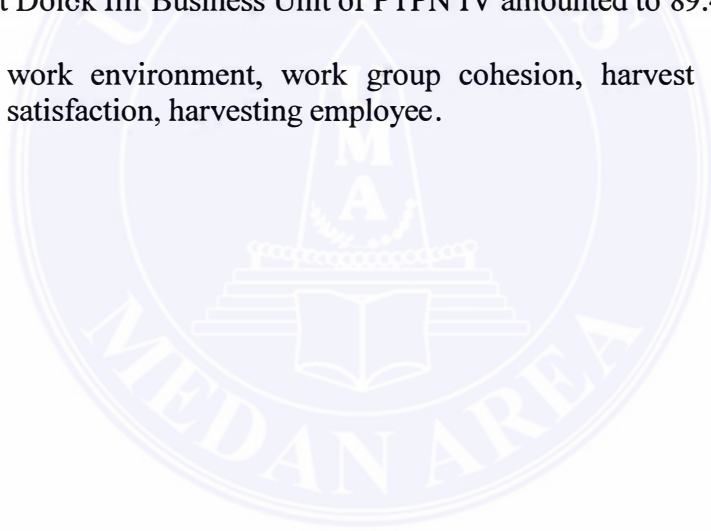
ABSTRACT

The aims of study to identify and analyze the influence of the work environment, work group cohesion, and harvesting premium partially and simultaneously on job satisfaction of harvesting employee of palm oil at Dolok Ilir Business Unit of PTPN IV.

This research using a quantitative approach with survey on the type of research. The sample was determined by simple random sampling method, 76 people. The data collection through questionnaires. Data were analyzed using multiple linear regression.

The research results shows that partially and simultaneously, the work environment, work group cohesion and harvest premiums variables had a positive and significantly impact on job satisfaction of harvesting employee of palm oil at Dolok Ilir Business Unit of PTPN IV. The determination coefficient value of 0.894 means that the influence of work environment, work group cohesion and harvest premiums variables to changes the job satisfaction of harvesting employee of palm oil at Dolek Ilir Business Unit of PTPN IV amounted to 89.4%.

Key words: work environment, work group cohesion, harvest premium, job satisfaction, harvesting employee.



KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis sanjungkan kehadiran ALLAH SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulisan tesis yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kohesi Kelompok Kerja, dan Premi Panen terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit di Unit Usaha Dolok Ilir PTPN IV” dapat diselesaikan. Tesis ini disusun sebagai tugas akhir untuk memperoleh gelar Megister Manajemen Agribisnis pada Program Studi Magister Agribisnis Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini, penulis banyak memperoleh bantuan, bimbingan, petunjuk, nasehat dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih setulus hati khususnya kepada yang terhormat:

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. H.A. Ya’kub Matondang, MA
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr.Ir. Retna Astuti K., MS.
3. Ketua Program Studi Magister Agribisnis, Dr. Ir. Yusniar Lubis, M.MA dan selaku Dosen Pembimbing I
4. Bapak Ir. Abdul Rahman, MS selaku Dosen Pembimbing II.
5. Seluruh Bapak/Ibu Dosen di Pascasarjana Magister Agribisnis Universitas Medan Area.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan panen Unit Usaha Dolok Ilir PTPN IV yang telah berkenan memberikan data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

7. Orang tua yang tersayang dan semua keluarga yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
8. Suami tercinta Muhammad Iskandar, SE, M.S.M, atas dorongan, semangat dan dukungan dalam doa dan kasih sayangnya.
9. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Magister Agribisnis Angkatan 2013 Universitas Medan Area.
10. Seluruh staff dan pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dari Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintah.

Medan, Juli 2015

Novita Sari Lubis

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|---------|
| ABSTRAK | i |
| ABSTRACT | ii |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | v |
| DAFTAR TABEL | vii |
| DAFTAR GAMBAR | viii |
| DAFTAR LAMPIRAN | ix |
| BAB I. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang | 1 |
| 1.2. Perumusan Masalah..... | 4 |
| 1.3. Tujuan Penelitian..... | 4 |
| 1.4. Manfaat Penelitian..... | 5 |
| 1.5. Kerangka Pemikiran | 5 |
| BAB II. TINJAUAN PUSTAKA | 8 |
| 2.1. Uraian Teoritis..... | 8 |
| 2.1.1. Lingkungan Kerja..... | 8 |
| 2.1.2. Kohesi Kelompok Kerja..... | 12 |
| 2.1.3. Premi Panen..... | 17 |
| 2.1.4. Kepuasan Kerja | 20 |
| 2.2. Penelitian Terdahulu..... | 26 |
| 2.3. Hipotesis..... | 29 |
| BAB III. METODE PENELITIAN | 31 |
| 3.1. Tempat dan Waktu Penelitian | 31 |
| 3.2. Bentuk Penelitian | 31 |
| 3.3. Populasi dan Sampel | 32 |
| 3.4. Teknik Pengumpulan Data | 33 |
| 3.5. Teknik Analisis Data..... | 33 |
| 3.6. Definisi dan Operasionalisasi Variabel | 37 |

| | |
|---|-----------|
| BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 40 |
| 4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian | 40 |
| 4.1.1. Riwayat Singkat Perusahaan..... | 40 |
| 4.1.2. Sasaran dan Kebijakan Perusahaan..... | 42 |
| 4.1.3. Profil Unit Usaha Dolok Ilir | 46 |
| 4.2. Karakteristik Rspoden | 48 |
| 4.3. Hasil Uji Instrumen Penelitian | 50 |
| 4.3.1. Hasil Uji Validitas | 50 |
| 4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas..... | 52 |
| 4.3.3. Hasil Asumsi Klasik | 53 |
| 4.4. Hasil Analisis Deskriptif..... | 56 |
| 4.4.1. Deskripsi jawaban responden terhadap lingkungan kerja | 56 |
| 4.4.2. Deskripsi jawaban responden terhadap kohesi kelompok kerja | 57 |
| 4.4.3. Deskripsi jawaban responden terhadap premi panen..... | 58 |
| 4.4.4. Deskripsi jawaban responden terhadap kepuasan kerja karyawan..... | 60 |
| 4.5. Analisis Data | 61 |
| 4.5.1. Uji Serempak | 61 |
| 4.5.2. Uji Parsial | 63 |
| 4.6. Pembahasan | 65 |
| BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN | 67 |
| 5.1. Kesimpulan..... | 67 |
| 5.2. Saran | 68 |
| DAFTAR PUSTAKA | 69 |
| LAMPIRAN..... | 71 |

DAFTAR TABEL

| No. | Judul | Halaman |
|-------|--|---------|
| 2.1. | Perbandingan premi sistem janjang dan sistem berat (kg)..... | 18 |
| 2.2. | Denda Pemanen | 20 |
| 3.1. | Kriteria Penafsiran Kondisi Variabel Penelitian..... | 36 |
| 3.2. | Operasionalisasi Variabel Penelitian | 38 |
| 4.1. | Jumlah Responden Berdasarkan Usia..... | 48 |
| 4.2. | Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja..... | 49 |
| 4.3. | Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan | 49 |
| 4.4. | Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)..... | 50 |
| 4.5. | Hasil Uji Validitas Variabel Kohesi Kelompok Kerja (X_2)..... | 51 |
| 4.6. | Hasil Uji Validitas Variabel Premi Panen (X_3)..... | 51 |
| 4.7. | Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) | 52 |
| 4.8. | Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian..... | 53 |
| 4.9. | Hasil Uji Multikolinearitas | 55 |
| 4.10. | Rekapitulasi Jawaban Responden terhadap Lingkungan Kerja | 56 |
| 4.11. | Rekapitulasi Jawaban Responden tentang Kohesi Kelompok Kerja..... | 57 |
| 4.12. | Rekapitulasi Jawaban Responden tentang Premi Panen..... | 59 |
| 4.13. | Rekapitulasi Jawaban Responden tentang Kepuasan Kerja Karyawan | 60 |
| 4.14. | Hasil Uji Serempak..... | 62 |
| 4.15. | Koefisien Determinasi | 63 |
| 4.16. | Hasil Uji Parsial | 63 |

DAFTAR GAMBAR

| No. | Judul | Halaman |
|------------|--|----------------|
| 1.1. | Kerangka Pemikiran Penelitian..... | 7 |
| 4.1. | Rantai Aktivitas PTPN IV | 46 |
| 4.2. | Gambar Histogram Variabel Penelitian | 54 |
| 4.3. | Uji Normalitas Variabel Penelitian..... | 54 |

DAFTAR LAMPIRAN

| No. | Judul | Halaman |
|------------|---|----------------|
| 1. | Kuesioner Penelitian..... | 71 |
| 2. | Jawaban Responden terhadap Kuesioner..... | 74 |
| 3. | Uji Validitas dan Reliabilitas..... | 82 |
| 4. | Hasil Analisis Regresi..... | 86 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan salah satu asset terpenting suatu perusahaan, karena pegawai menjadi penggerak dan pelaksana dalam mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan mengelola sumber daya yang dimiliki mencerminkan tingkat keberhasilan perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan dengan tingkat keunggulan bersaing yang tinggi dan berkesinambungan, sebuah perusahaan tidak lagi semata-mata tergantung pada kemajuan teknologi yang dipergunakan ataupun posisi strategis, akan tetapi lebih menekankan pada pengelolaan tenaga kerja atau sumber daya manusia yang ada. Meskipun demikian, pengelolaan sumber daya manusia juga tidak hanya menekankan pada efisiensi serta efektivitas perusahaan saja, tetapi juga menekankan pada tataran nilai-nilai individu yang dianut oleh pegawai. Hal tersebut menjadi salah satu elemen pokok dalam perusahaan yaitu kesediaan dan kemauan para pegawai untuk memberikan daya upaya mereka secara nyata pada pencapaian tujuan perusahaan secara menyeluruh.

Pegawai dalam suatu perusahaan akan melakukan berbagai kebijakan dan kegiatan, mempunyai dampak pada perusahaan dan menciptakan kondisi perusahaan, baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan bagi orang-orang yang ada dalam perusahaan. Kondisi ini selanjutnya akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Tanpa pegawai, sebuah perusahaan tidak dapat menjalankan segala bentuk aktivitas yang berhubungan dengan lingkup kerja

perusahaan. Oleh karena itu perhatian terhadap pegawai merupakan hal yang sangat penting dilakukan.

Perusahaan yang memperlakukan pegawainya sesuai dengan martabat dan integritasnya, akan meningkatkan kepuasan pegawai, dan meningkatkan reputasi dan kredibilitas perusahaan secara menyeluruh. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Dalam kenyataannya, di Indonesia dan juga mungkin di negara-negara lain, kepuasan kerja secara menyeluruh belum mencapai tingkat maksimal.

Tingkat kepuasan kerja tidak terlepas dari pengaruh berbagai faktor di dalam perusahaan, diantaranya lingkungan kerja, kohesi kelompok kerja, dan renumerasi. Kepuasan kerja yang tinggi hanya dapat dicapai seorang pegawai dalam lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif termasuk ketersediaan berbagai peralatan yang baik dan cukup serta fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan dalam menjalankan organisasi. Keharmonisan makna, nilai, sikap dan keyakinan antara pegawai dengan perusahaan akan menciptakan suatu lingkungan kerja yang unggul dan akan menjadi kebanggaan bagi pegawai. Rasa bangga tersebut juga akan tercermin dalam kepuasan pegawai terhadap pekerjaan maupun perusahaan.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di dalam perusahaan, para pegawai akan berinteraksi dalam satu kelompok kerja. Dinamika interaksi di dalam kelompok kerja tersebut menunjukkan bagaimana para pegawai merespon

DAFTAR PUSTAKA

- Amerta, Pramana Aji, 2001. Pengaruh Sistem Pemberian Premi Terhadap Produktivitas Karyawan Potong Buah di PT. Socfindo Medan, Kebun Seumanyam, Kabupaten Aceh Barat. *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen Agribisnis, Yogyakarta: UGM.
- Anas, Khaidir, 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda*. ejournal.unp.ac.id/students/index.php/mnj/article/viewFile/299/145
- Anoraga, Pandji dan dan Sri Suryanti, 2005. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Mohammad, 2004. *Kepemimpinan efektif dalam Perusahaan, Suatu Pendekatan Psikologik*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Liberty.
- Cook, Curtis W., Hunsaker, Phillip L., 2001. *Management and Organizational Behavior* (Third edition), New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Davis, Keith, 2006, *Organizational Behavior*, New York: Mc Graw Hill Book.
- Dwityanto, Achmad dan Amalia, Pramudhita Ayu, 2012. Hubungan antara Kohesivitas Kelompok dan Komitmen organisasi pada Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Psikologi Islami @2012*, Surakarta, 21 April.
- Greenberg, Jerald and Baron, Robert A. 2003. *Behavior in Organizations* (Eight Edition), New Jersey: Prentice Hall.
- Hendri, Edduar, 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 9, No.3*, Oktober 2012
- Koesmono, Teman, H. 2007, Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.9 No.1 Hal. 31 – 34.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinichi, 2004, *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*, Jakarta: Salemba Empat.

- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Yogyakarta: ANDI Offset.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nachrowi, Dutha Ria Karinda, 2012. Pengaruh Kekohesifan Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT Mitra Buana Jaya Lestari Rest Area Km 57). *Skripsi*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Sarjana Ekstensi. Depok, Universitas Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 2005. *Manajemen Personalialia*, Edisi Ketiga, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pattanayak, Biswajeet. 2002. *Human Resource Management*. Second Printing, New Dhelhi: Prentice-Hall of India Private Limited.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- _____, 2006, *Organizational Behavior: Contemporary Issues in Leadership*, 13th Edition, New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Sari, Purnama, 2010. Pengaruh Premi Panen Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Panen Kelapa Sawit (Studi Kasus: PTP. Nusantara IV, Unit Kebun Pabatu dan Unit Kebun Bah Jambi). *Skripsi*. Program Studi Agribisnis Departemen Sosial Ekonomi Pertanian, Medan: Fakultas Pertanian USU.
- Sarwono, Sarlito Wirawan, 1992, *Psikologi Lingkungan*, Jakarta: PT Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sihombing, Umberto. 2004. *Pengaruh Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja Pamong Pelajar*, <http://www.depdiknas.go.id>
- Supardi dan Anwar, S., 2001, *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*. UII Press, Yogya-karta.
- Widodo, 2004. *Cerdik Menyusun Proposal Penelitian Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Jakarta: Yayasan Kelopak.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

A. Judul Penelitian : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOHESI KELOMPOK KERJA, DAN PREMI PANEN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PANEN KELAPA SAWIT DI UNIT USAHA DOLOK ILIR PTPN IV

B. Petunjuk Isian/Jawaban

Pada kesempatan ini saya, memohon kesediaan Bapak/Ibu yang telah terpilih sebagai responden untuk dapat mengisi dan menjawab kuesioner penelitian ini. Kebenaran dan kualitas jawaban responden sangat diperlukan agar diperoleh data-data yang akurat dan obyektif. Semua jawaban hanya akan digunakan untuk penulisan tesis dan segala kerahasiaan data responden beserta jawabannya dijamin oleh peneliti.

Atas bantuan dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Petunjuk pengisian : Berilah tanda X pada jawaban yang anda pilih

5 berarti sangat baik, sangat setuju

4 berarti baik, setuju

3 berarti cukup baik, cukup setuju

2 berarti kurang baik, kurang setuju

1 berarti tidak baik, tidak setuju

C. Pernyataan

1. Lingkungan Kerja

| No. | Indikator | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Kenyamanan tempat kerja | | | | | |
| 2. | Kondisi lapangan tempat kerja | | | | | |
| 3. | Kebersihan tanaman atau areal perkebunan | | | | | |
| 4. | Kondisi jalan panen untuk mendukung pelaksanaan kerja | | | | | |
| 5. | Hubungan kerja dengan atasan | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 6. | Hubungan kerja dengan sesama karyawan | | | | | |
| 7. | Kondisi sarana dan prasarana kerja untuk mendukung pelaksanaan panen | | | | | |
| 8. | Suasana kerja pemanenan | | | | | |
| 9. | Komunikasi dengan bidang kerja yang lain | | | | | |
| 10. | Dukungan pimpinan dalam pelaksanaan pekerjaan | | | | | |

2. Kohesi Kelompok Kerja

| No. | Indikator | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----|--|---|---|---|---|---|
| 1. | Komitmen sesama karyawan dalam melaksanakan pekerjaan | | | | | |
| 2. | Ketertarikan karyawan terhadap tugas atau tujuan kelompok | | | | | |
| 3. | Kemampuan seorang karyawan dapat digunakan karyawan lainnya untuk meningkatkan kinerja | | | | | |
| 4. | Kekompakan karyawan dalam satu unit kerja dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| 5. | Rasa bangga terhadap unit kerja tempat bekerja | | | | | |
| 6. | Rasa bangga terhadap kebun sebagai tempat bekerja | | | | | |
| 7. | Dukungan norma-norma instansi untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi | | | | | |
| 8. | Perusahaan membuat suatu acara yang dapat meningkatkan interaksi antar karyawan | | | | | |

3. Premi Panen

| No. | Indikator | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----|--|---|---|---|---|---|
| 1. | Penentuan besaran premi panen | | | | | |
| 2. | Keterlibatan karyawan dalam penentuan besaran premi panen | | | | | |
| 3. | Keseuaian besaran premi panen yang diterima dengan hasil kerja | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 4. | Kemampuan karyawan memperoleh premi panen | | | | | |
| 5. | Keinginan karyawan untuk memperoleh premi panen | | | | | |
| 6. | Penerapan sanksi terhadap karyawan yang tidak mencapai target panen | | | | | |
| 7. | Tanggapan karyawan terhadap ketentuan sanksi premi panen | | | | | |
| 8. | Jumlah karyawan yang dikenakan sanksi premi panen | | | | | |

4. Kepuasan Kerja Karyawan

| No. | Pernyataan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan | | | | | |
| 2. | Kepuasan atasan terhadap pekerjaan bawahan | | | | | |
| 3. | Kepuasan terhadap sistem premi yang berlaku di unit usaha | | | | | |
| 4. | Promosi karyawan telah dilakukan secara objektif | | | | | |
| 5. | Ketergantungan pelaksanaan pekerjaan karyawan kepada atasan | | | | | |
| 6. | Keyakinan karyawan terhadap atasan | | | | | |
| 7. | Hubungan karyawan dengan teman sekerja di unit usaha | | | | | |
| 8. | Kepuasan terhadap hasil pekerjaan teman sekerja | | | | | |