

**ANALISIS KEPUASAN KARYAWAN PIMPINAN
KEBUN/UNIT DI PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN**

TESIS

*Untuk Memperoleh Gelar Magister Agribisnis (M.Si)
Pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area*



Oleh

ASWIN SINUHAJI

NPM : 101802016

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER AGRIBISNIS
MEDAN
2012**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER AGRIBISNIS**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Analisis Kepuasan Karyawan Pimpinan Kebun/Unit Di PT.
Perkebunan Nusantara III (Perseero) Medan

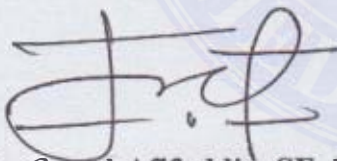
Nama : Aswin Sinubaji

NPM : 101802016

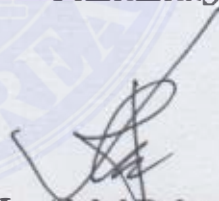
Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II



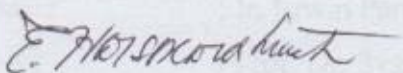
Prof. Dr. Syaad Afifuddin, SE, M.Ec



Ir. Abdul Rahman, MS

Ketua Program Studi

Direktur



Ir. E. Harso Kardhinata, M.Sc

Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS

Telah diuji pada Tanggal 12 Mei 2012

Nama : Aswin Sinuhaji

NPM : 101802016



Panitia Penguji Tesis

Ketua : Ir. E. Harso Kardhinata, M.Sc

Sekretaris : Ir. Erwin Pane, MS S

Penguji I : Prof. Dr. Syaad Afifuddin, SE, M.Ec

Penguji II : Ir. Abdul Rahman, MS

Penguji Tamu : Dr. Ir. Yusniar Lubis, M.MA

RINGKASAN

Analisis Kepuasan Karyawan Pimpinan Kebun/Unit di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui factor-faktor Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Etika terhadap Kepuasan Karyawan Pimpinan sebagai cermin dari salah satu bentuk kepuasan pelanggan dari PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Penelitian dilaksanakan di kebun/unit PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan mulai bulan Pebruari sampai April 2012, dengan metode pengambilan sampel secara observasi dengan memberikan pertanyaan (kuesioner) tentang tanggapan terhadap kepuasan atas Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Etika terhadap Kinerja Karyawan.

Kepuasan pelanggan menjadi prioritas utama dalam memenangkan persaingan, setiap kegiatan bisnis dituntut untuk menghasilkan nilai tambah, serta mengambil keputusan bisnis harus berdasarkan fakta dan data yang akurat. Sehingga perlu kiranya menganalisa kinerja karyawan pimpinan kebun/unit di PT. Perkebunan Nusantara – III (Persero).

Adanya hubungan antara variabel Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Pengalaman Kerja 0,807, Tingkat Pendidikan dengan Etika 0,368, Tingkat Pendidikan dengan Kinerja Karyawan 0,446, Pengalaman Kerja dengan Etika 0,419, Pengalaman Kerja dengan Kinerja Karyawan 0,515.

Hasil uji t terhadap nilai koefisien masing-masing variabel bebas, variabel bebas Tingkat Pendidikan dan Etika secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawwn Pimpinan, sedangkan Tingkat Pendidikan tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan pimpinan.

Dari hasil kuesioner menunjukkan tingkat kepuasan Karyawan Pimpinan ;
32 – 46% (level 3), Tingkat Pendidikan ; 42 – 53% (level 4), Pengalaman Kerja ; 43
– 59% (level 4), Etika ; 46-52 % (level 4)



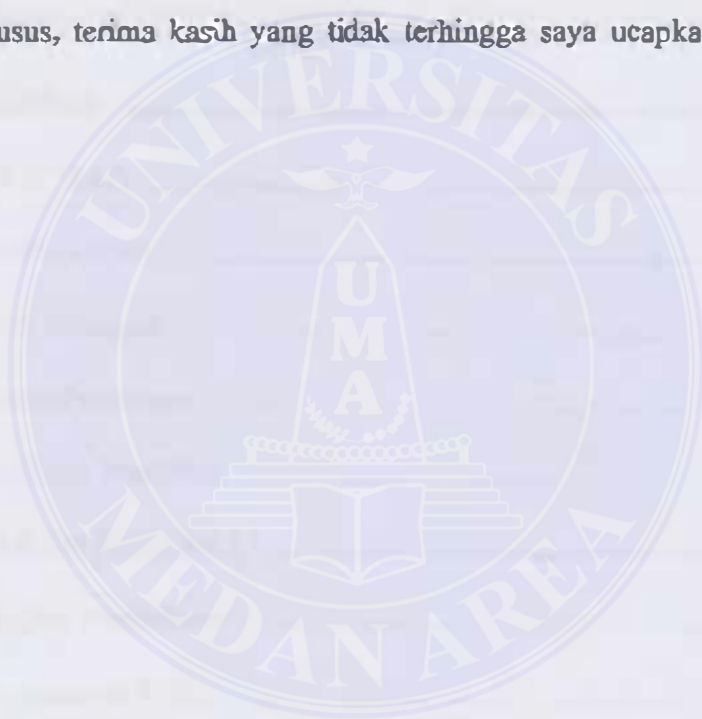
KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kepada Allah SWT atas ridhaNya dan tidak lupa kita jug mengirimkan salam dan salawat buat Nabi kita Muhammad SAW dan keluarga, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan judul “ANALISIS KEPUASAN KARYAWAN PIMPINAN KEBUN/UNIT DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA –III (Persero) MEDAN.”

Dalam penyelesaian dan penulisan tesis ini penulis banyak menerima bantuan/bimbingan dari berbagai pihak, oleh sebab itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada penulis untuk menyelesaikan tesis Program Pasca Sarjana pada Magister Agribisnis Universitas Medan Area
2. Direktur Pasca Sarjana dan Ketua Program Studi Magister Agribisnis Bapak Ir. E. Harso Kardhinata, M.Sc Universits Medan Area
3. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin SE, M.Ec dan Bapak Ir. Abdul Rahman, MS, Selaku dosen Pembimbing yang telah mencurahkan seluruh pengetahuannya dan pengalamannya selama proses persiapan, penelitian dan penulisan tesis ini.
4. Seluruh Staf Pengajar Program Studi Magister Agribisnis Program Pasca Sarjana Universitas Medan Area yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.

5. Seluruh teman-teman Angkatan VIII Program Studi Magister Agribisnis Pasca Sarjana Universitas Medan Area Tahun Ajaran 2010 dan juga khususnya, teman-teman PT. Perkebunan Nusantara III dan secara umum kepada teman-teman dari berbagai instansi baik pemerintah maupun swasta yang saling memberikan dukungan moral, spiritual, saling bekerjasama, maupun pengalaman dan pengetahuannya kepada penulis, baik pada kuliah maupun pada saat penulisan tesis ini.
6. Secara khusus, terima kasih yang tidak terhingga saya ucapkan kepada isteri saya

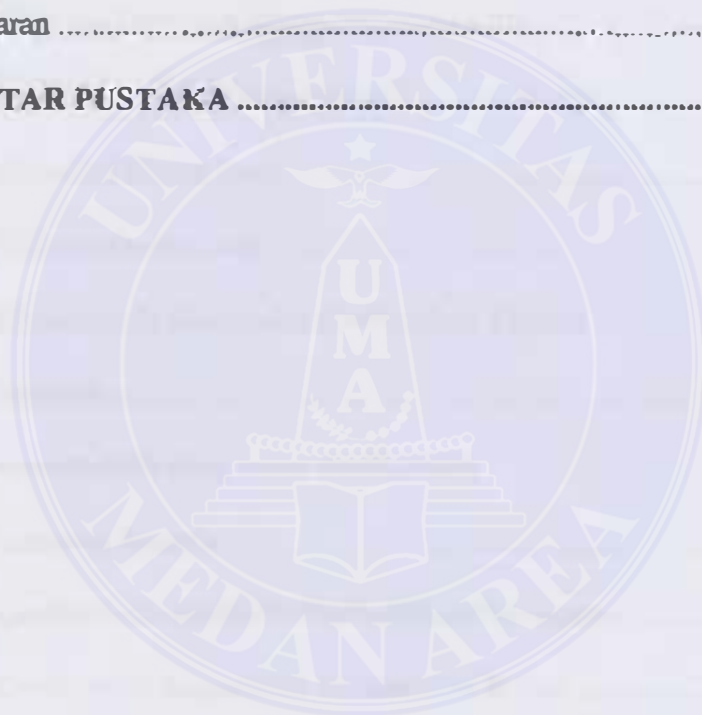


DAFTAR ISI

Halaman

RINGKASAN	1
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	i
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Tujuan Penelitian	3
1.3. Kegunaan Penelitian	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1. Tingkat Pendidikan	6
2.2. Pengalaman Kerja	7
2.3. Etika	8
2.4. Kinerja	27
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1. Lokasi Penelitian	29
3.2. Metode Penelitian	29
3.3. Pengumpulan Data	32
3.4. Metode Analisis.....	33

3.5. Hipotesis.....	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	37
4.1. Hasil Penelitian	37
4.2. Deksripsi Variabel Penelitian.....	60
4.3. Pembahasan	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	78
5.1. Kesimpulan	78
5.2. Saran	79
BAB VI DAFTAR PUSTAKA	80



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 : Sampel	36
Tabel 2 : Komposisi Pendidikan	38
Tabel 3 : Luas Areal	38
Tabel 4 : Luas areal PT. Perkebunan Nusantara III	39
Tabel 5 : Kapasitas Pabrik Kelapa Sawit	39
Tabel 6 : Kapasitas Pabrik karet	40
Tabel 7 : Wilayah Operasional	41
Tabel 8 : Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	57
Tabel 9 : Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja	58
Tabel 10 : Karakteristik responden Berdasarkan Pendapatan	58
Tabel 11 : Karakteristik Responden Berdasarkan Bonus	59
Tabel 12 : Tingkat Kepuasan Variabel Y	60
Tabel 13 : Tingkat Kepuasan Variabel X1	61
Tabel 14 : Tingkat Kepuasan Variabel X2	61
Tabel 15 : Tingkat Kepuasan Variabel X3	62
Tabel 16 : Analisis Regresi ANOVA (b) Dependent Variabel Kinerja	63
Tabel 17 : Koefisien Determinan Model Summary (b)	63
Tabel 18 : Uji Parsial Coefficient (a)	64

Tabel 19 : Hubungan antara Variabel	66
Tabel 20 : Analisa Regresi ANOVA (b) Dependent Variable : Bonus Terhadap Laba	67
Tabel 21 : Koefisien Determinan Model Summary (b) Dependent Variable Bonus Terhadap Laba	68
Tabel 22 : Analisa Regresi ANOVA (b) Dependent Variable : Gaji Terhadap Laba	69
Tabel 23 : Koefisien Determinan Model Summary (b) Dependent Variable :Gaji Terhadap Laba	70
Tabel 24 : Analisa Regresi ANOVA (b) Dependent Variable :Premi Minggu	71
Tabel 25 : Koefisien Determinan Model Summary (b) Dependent Variable Premi Minggu	72
Tabel 26 : Analisa Regresi ANOVA (b) Dependent Variable Produksi Kelapa Sawit	73
Tabel 27 : Koefisien Determinan Model Summary (b) Dependent Variable Produksi Kelapa Sawit	74
Tabel 28 : Analisa Regresi ANOVA (b) Dependent Variable : Produksi Karet	75
Tabel 29 : Koefisien Determinan Model summary (b) Dependent Variable : Produksi Karet	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara III.....	43
Gambar 2. Struktur Organisasi Kebun.....	44
Gambar 3. Struktur Organisasi Asisten Kepala	50
Gambar 4. Struktur Organisasi Asisten Tanaman.....	54



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Karyawan yang kompeten di bidangnya merupakan faktor pendukung utama sebagai bagian dari manajemen efektif untuk terciptanya peningkatan kinerja sehingga beban pencapaian target dan laba yang ditetapkan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) dapat terwujud. Untuk menciptakan sosok karyawan yang kompeten, pelatihan dan pembinaan merupakan syarat mutlak yang harus diberikan kepada seluruh karyawan khususnya pada level karyawan pimpinan sebagai yang bertanggung jawab terhadap keberhasilan pencapaian visi dan misi perusahaan.

Sejak bulan Agustus 2003, PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) memberikan perhatian besar terhadap peningkatan mutu dan kinerja karyawan dengan merencanakan program transformasi bisnis sebagai upaya merespon perubahan bisnis dari era ekonomi industri ke era ekonomi digital.

Program Transformasi Bisnis di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) menghendaki perubahan sikap dari Paradigma Lama kepada Paradigma Baru dengan sasaran antara lain:

Menjadikan kepuasan pelanggan menjadi prioritas utama memenangkan persaingan setiap kegiatan bisnis dituntut untuk menghasilkan nilai tambah, serta mengambil keputusan bisnis harus berdasarkan fakta dan data yang akurat. Sehingga perlu kiranya menganalisa kinerja karyawan pimpinan kebun/unit di PT. Perkebunan Nusantara - III (Persero).

Dalam program-program kerja PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) memiliki *Code of Conduct*, Paradigma Baru, Tata Nilai, Visi Misi yang jelas, Strategi Perusahaan, Program Transformasi Bisnis dan Piagam Internal Audit. Ada VISI PTPN III yaitu "Menjadikan perusahaan agribisnis kelas dunia dengan kinerja prima dan melaksanakan tata kelola bisnis terbaik pada tahun 2010". Dalam salah satu MISI PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) adalah Memperlakukan karyawan sebagai aset strategis dan mengembangkannya secara optimal. Pada salah satu paradigma baru PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) yaitu nomor 5 : "Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang terintegrasi untuk membangun Kapital Insani (Human) dan intelektual yang dibutuhkan perusahaan" dan juga sesuai strategi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) yang ke 7 yaitu : Membangun dan mengimplementasikan manajemen sumber daya berbasis kompetensi dan kinerja.

Dari uraian-uraian tersebut di atas maka timbul pemikiran untuk mengetahui tingkat kinerja Karyawan Pimpinan terhadap pembangunan kapital insani berupa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja di perusahaan serta etika karyawan dalam beretika bisnis dan etika kerja seperti yang tertuang dalam *Code of Conduct*.

Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara, bahkan dapat ditingkatkan. Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten harus diperhatikan. Karyawan yang memiliki Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Etika sangat mungkin mempunyai prestasi kerja yang lebih bagus dalam melaksanakan tugas, sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan

BAB VI

DAFTAR PUSTAKA

Code of Conduct, 2005, PT. Perkebunan Nusantara III Medan ,

Eugene McKenna & NicBoech, 2000, *The Essence of Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi II, Penerbit Andi Yogyakarta.

Faustino Cardoso Gomes, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi II, Penerbit Andi, Yogyakarta

Fred. R.David, 2004, *Manajemen Strategi*, Edisi Kesembilan, Penerbit PT. INDEKS

James K.Van Fleet, 2001, *Kesalahan Paling Besar Para Manajer*, Penerbit Mitra Utama Jakarta.

Johanthan Sarwono, 2006, *Panduan Cepat dan Mudah SPSS14*, Penerbit CV, Andi Office Yogyakarta

Jurnal Transformasi Bisnis. 2006, PT. Perkebunan Nusantara III – Medan

Jurnal Transformasi Bisnis, 2010, PT. Perkebunan Nusantara III – Medan

Media Nusantara, 2005, PT. Perkebunan Nusantara III – Medan

Media Nusantara, edisi XI, 2007, PT. Perkebunan Nusantara III Medan

Panduan Program Transformasi Bisnis, 2006, edisi III PT. Perkebunan Nusantara III Medan

Piagama Internal Auditor. 2006, *Etika Dalam Perusahaan*, Penerbit Binarupa Aksara.

Singgih Santoso, 2006, *Menguasai Statistik di Era Informasi*, Penerbit PT. Elex Media Komputindo

Sulistyo – Basuki, 2006, *Metode Penelitian*, Penerbit Wedatama Widya Sastra,
Jakarta.