

Pengaruh Upah Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Buruh Pada PT. Sawit Mas Sejahtera (SMS)

Oleh: **Gita Desty Trisnia^{1*}**, **Zahrudin Hodsay²**, **Diana Widhi Rachmawati³**
¹²³(Program Studi Pendidikan Akuntansi FKIP Universitas PGRI Palembang)
Email: *¹gitadestytrisnia017@gmail.com, zhodsay@gmail.com²
dianawidhi72@gmail.com³

Diterima: 20 Agustus 2022 | Revisi: 23 Desember 2022 | Diterbitkan: 31 Desember 2022

Abstrak—Tujuan pengkajian ini ialah untuk mencari tahu adakah Pengaruh Upah Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Buruh Pada PT. Sawit Mas Sejahtera (SMS) yang populasi nya berjumlah 30 orang. Metode pengambilan sampel pada pengkajian ini yaitu menggunakan metode sampling jenuh yang artinya seluruh jumlah populasi dijadikan sampel. Metode pengumpulan data yang dipakai ialah dokumentasi dan kuesioner (angket). Teknik analisis data yang diterapkan ialah uji normalitas, regresi linear sederhana dan analisis determinasi dengan bantuan SPSS for windows. Hasil pengkajian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pada variabel Upah terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Buruh Pada PT. Sawit Mas Sejahtera (SMS). Hal ini bisa dilihat pada hasil analisis determinasi variabel upah (x) terhadap variabel kepuasan kerja (y) yaitu sebesar 0,00271.

Kata Kunci: Pengaruh; Upah; Tingkat Kepuasan Kerja

The Effect of Wages on Labor Satisfaction Levels at PT. Sawit Mas Prosperous (SMS)

Abstract—The purpose of this study is to find out whether there is an effect of wages on the level of job satisfaction of workers at PT. Sawit Mas Sejahtera (SMS) with a population of 30 people. The sampling method in this study is using the saturated sampling method, which means that the entire population is sampled. Data collection methods used are documentation and questionnaires (questionnaire). The data analysis techniques applied are normality test, simple linear regression and analysis of determination with the help of SPSS for windows. The results of the study indicate that there is a significant influence on the Wage variable on the Level of Job Satisfaction of Workers at PT. Sawit Mas Prosperous (SMS). This can be seen in the results of the analysis of the determination of the wage variable (x) on the job satisfaction variable (y), which is 0.00271.

Keywords: Influence; Wages; Job Satisfaction Level

PENDAHULUAN

Organisasi kebanyakan ditentukan untuk bertahan dan diharapkan memperoleh manfaat terbesar. Oleh karena itu, organisasi harus fokus pada persaingan serius dalam bisnis dan keadaan keuangan yang tidak menyenangkan, mendorong visioner bisnis untuk terus berupaya secara efektif sehingga organisasi dapat menciptakan manfaat terbesar. Untuk mencapai manfaat yang paling ekstrim, setiap organisasi dalam melakukan latihannya tidak dapat dipisahkan dari pekerjaan aset. Aset saat ini dalam organisasi, salah satunya adalah manusia. SDM merupakan faktor utama bagi diri kita dan keberadaan suatu organisasi. Dalam setiap bisnis yang dijalankan, setiap organisasi tidak diragukan lagi memiliki tujuan tertentu, tepatnya berapa besar biaya fungsional yang dapat menciptakan manfaat yang paling ekstrim bagi kehidupan dan kemajuan organisasi. Segala upaya dilaksanakan untuk memenuhi tujuannya tersebut antara lain dengan memanfaatkan aset-aset yang tersedia, aset-aset tersebut meliputi modal, bahan alam, inovasi, dan juga penting untuk memiliki pekerjaan yang solid dan ahli untuk SDM, hal ini tidak lepas dari biasa untuk mencapai tingkat efisiensi yang tinggi. Bagi perwakilan, fokus pada kebutuhan penting akan menjadi inspirasi baginya untuk meningkatkan efisiensi kerja. Tingkah laku manusia dalam dunia industri sulit untuk diramalkan, karena tingkah laku ini muncul dari kebutuhan yang ada dalam diri sendiri dan kerangka nilai yang serupa dari orang tersebut. unik. Komponen penentu keberadaan suatu industri merupakan unsur pendorong tingkat

efisiensi kerja yang tidak seluruhnya ditentukan oleh kerjasama perwakilan. SDM (SDM) memegang peranan penting dalam setiap organisasi atau asosiasi.

Upah bagi pekerja buruh sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja mereka. Para pemimpin alangkah baiknya mengerti segala aspek yang dibutuhkan oleh para pekerja buruh dan mengetahui segala kebutuhan yang membuat para pekerja buruh puas dan meningkatkan kinerjanya. Pemberian insentif sangat perlu diterapkan pada instansi untuk menunjang suatu produktivitas perusahaan lebih baik lagi dalam persaingan bisnis agar dapat memberikan suatu kenyamanan bagi buruh dalam bekerja, Untuk membujuk para pekerja agar berusaha dengan sungguh-sungguh dan memiliki tekad yang tinggi untuk meningkatkan efisiensi organisasi, organisasi harus fokus pada upah para spesialis buruh. Buruh merupakan seseorang yang bekerja pada perusahaan atau usaha perorangan yang dibayar secara harian.

Kepuasan kerja individu dan memiliki berbagai tingkat pemenuhan pekerjaan. ambil bagian dalam pekerjaanmu ialah perasaan yang senang atau tak senang yang relatif. Kepuasan kerja dapat tercapai apabila segala kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan terpenuhi diantaranya upah yang stabil, jaminan dalam bekerja, rekan-rekan pekerjaan yang luar biasa, penyelesaian pekerjaan yang dibayar dengan kompensasi, pekerjaan yang signifikan, memiliki kesempatan untuk maju, memiliki lingkungan kerja yang terlindungi, menyenangkan dan menarik, inisiatif yang adil, pesanan dan bantalan

yang sangat konsisten dan asosiasi yang sangat penting.

Hal ini erat kaitannya dari anggapan bahwa pemenuhan pekerjaan yang tinggi akan memberikan pekerjaan dengan efisiensi yang tinggi, maka organisasi harus terus berupaya untuk meningkatkan pemenuhan pekerjaan. Pada umumnya para buruh yang bekerja dalam suatu organisasi bertujuan mendapatkan upah untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka dengan tujuan agar tercipta lingkungan kerja yang indah dan terbuka akan lebih bersemangat.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi dalam dunia kerja saat ini, peneliti memilih objek penelitian pada perusahaan dibidang perkebunan sawit yaitu PT. Sawit Mas Sejahtera (SMS) yang berlokasi pada Jalan Lintas Sumatera Selatan Kabupaten Lahat Kecamatan Kikim Barat 1 Sungai Pangi. Buruh yang bekerja di PT. Sawit Mas Sejahtera (SMS) rata-rata sudah berkeluarga oleh karena itu sering terjadi tidak-cukupan dalam upah yang mereka terima dari PT. SMS tempat mereka bekerja. Perusahaan dituntut agar mampu bersaing dengan asosiasi dekat, maka kita sangat membutuhkan seorang perintis yang dapat memberikan delegasi dan menampilkan jiwa yang terhormat. Dapat diterima bahwa para delegasi bagaimanapun akan merasa puas untuk bekerja lebih sungguh-sungguh dan memiliki tanggung jawab dan komitmen yang tinggi yang pada akhirnya dapat membantu semua hubungan dalam asosiasi.

Berlandaskan penjabaran diatas, sehingga membuat penulis tertarik dan ingin mencari tahu lebuh lanjut dengan mengadakan pengkajian dengan judul

“Pengaruh Upah Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Buruh Pada PT. Sawit Mas Sejahtera (SMS)”.

Tujuan Penelitian Pengkajian dilaksanakan untuk mencari tahu adakah pengaruh upah terhadap tingkat kepuasan kerja buruh pada PT. Sawit Mas Sejahtera.

Kajian teori upah Menurut Efendi, Lubis & Elvina (2020) satu hari adalah ketidakteraturan administrasi yang ditunjukkan atau struktur terkait uang, tidak sepenuhnya diatur untuk dikirim pada rentang standar. Perihal ini berbanding dengan penegasan Sulaeman (2014) yang mengutarakan upah adalah ketidakteraturan yang diperoleh buruh dari atasan atau atasan atas suatu tugas atau administrasi yang akan dilakukan. Menurut Trimaya, jika dilihat dari pengaturan Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945, cenderung digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam menentukan seberapa besar spesialis untuk penyelenggaraan pemerintahan yang telah dilakukan. Menurut Astuti (2017) upah adalah pengakuan sebagai berat sebelah untuk tugas dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan. (Trimarya, 2014) Buruh melihat bahwa upah adalah bagian penting dari kehidupan. hidup yang dimanfaatkan untuk kebutuhan hidup sehari-hari. Bahwa tingkat upah ditetapkan atas dasar tugas yang diberikan pemberi kerja yang akan dikerjakan oleh tenaga kerja dengan memperhatikan keseimbangan prestasi. (Cahyani & Yanti, 2020) sistem pemberian upah lembur upah atau gaji karyawan atas pekerjaan yang dilakukan diluar jam kerja dengan jumlah waktu lembur yang dilakukannya. (Maipita,2013) kenaikan upah berarti

menaikkan tingkat kesejahteraan pekerja. Berlandaskan dari semua pendapat di atas maka bisa dikatakan bahwa upah ialah kebebasan buruh maupun buruh harian akan diperoleh dalam bentuk uang atas pekerjaan yang dilakukannya sebagai imbalan dari perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi upah Bersumber dari Batjo dan Salih (2018) berikut ialah faktor penentuan upah:

- a) Penawaran dan minat untuk bekerja
Tenaga kerja dengan keahlian sedikit, akan sangat mempengaruhi kompensasi yang umumnya akan lebih tinggi. Kemudian lagi, buruh dengan kualitas umum dengan spesialis yang tak terhitung jumlahnya akan mempengaruhi upah yang cukup rendah.
- b) Kemampuan dalam organisasi
Keuangan harus dilihat dari kapasitas organisasi dimana upah merupakan bagian dari biaya penciptaan. Jika kenaikannya lebih tinggi dari perusahaan, dapat dipastikan bahwa perusahaan akan gagal karena biaya lebih besar daripada pendapatan.
- c) Efisiensi tenaga kerja
Efisiensi ini mengacu pada upah yang diperoleh, pekerja harus fokus pada komitmennya terhadap organisasi.
- d) Pemerintah
Otoritas publik adalah penentu pedoman gaji, yang melalui peraturan, pilihan pastoral, pengumuman resmi dan pedoman resmi dapat memutuskan berapa banyak upah. Di situlah jaminan ini dapat membatasi dan memaksa, sehingga organisasi harus mengikuti pengaturan ini.
- e) Biaya Hidup

Biaya tipikal untuk sebagian besar barang sehari-hari yang sangat mempengaruhi tingkat upah, karena daerah dengan biaya yang lebih mahal untuk sebagian besar barang sehari-hari, tingkat kompensasi umumnya akan tinggi, berbeda dengan daerah dengan biaya hidup yang minimal, upah kadarnya akan sedikit rendah.

f) Posisi

Jabatan yang menggambarkan derajat upah yang didapat, jabatan yang tinggi dengan jabatan yang agak rendah dibandingkan dari jabatan umumnya lebih rendah.

g) Serikat Pekerja

Serikat pekerja berada di spesialis dalam asosiasi dan dapat berjuang untuk hak istimewa mereka. Di semua negara, khususnya negara-negara berkembang, organisasi pekerja memiliki nilai transaksi yang sangat tinggi.

Sistem pemberian upah yaitu Bersumber dari Jamal, Sahrana, & Fitriyani (2020) terdapat beberapa sistem pemberian upah di Indonesia yaitu: a) kompensasi sesuai dengan waktu; b) kompensasi eksekusi; c) skala kompensasi; d) upah premi; e) kompensasi rekanan.

Kepuasan kerja yaitu Bersumber dari Nabawi (2019) mengutarakan bahwasannya kepuasan kerja ialah suatu hal kondisi kejadian emosional bisa itu rasa senang atau kebalikannya di mana semua pekerja buruh menyegani tugasnya dan beberapa indikator dari rasa puas terhadap pekerjaannya. Perihal ini berbanding dengan pernyataan Saputra & Mulia (2020:21) yang menyimpulkan bahwa rasa puas kerja ialah keadaan psikis

seorang pekerja yang mempunyai rasa senang atau kebalikannya terhadap pekerjaan yang tergoyahkan dari tanggapan dengan demikian akan berpengaruh kepada perilaku kerjanya. Kepuasan kerja ialah cerminan pandangan dari rasa seseorang terhadap pekerjaannya (Yusuf, 2015). Ketidakpuasan dalam kerja dapat menimbulkan perilaku karyawan yang agresif yang dapat mengganggu kinerja karyawan lainnya (Rozzaid, Herlambang, & Devi, 2015:202).

Sunarta (2019) tenaga kerja dengan kepribadian tabiat terjadi pada rasa puas saat bekerja yaitu bisa menangani tugasnya dengan luar biasa. Imbalan yaitu berwujud entitas bagi pegawai di berbagai Negara, menduduki deretan paripurna menjadi perbandingan kepuasan kerja. Perbandingan lain yaitu baik itu non materi seperti sanjungan dan penghargaan bias menghadiahkan pengaruh positif ketika bekerja.

Berlandaskan sejumlah pendapat yang diutarakan di atas dapat diambil sebuah kesimpulan yaitu kepuasan kerja ialah rasa kepuasan yang dimiliki seseorang atas pekerjaan yang telah dilakukan dan untuk memperoleh taksir yang hakiki baginya.

Indikator kepuasan kerja Adapun beberapa indikator kepuasan kerja menurut Garaika (2020) sebagai berikut:

a) Mencintai Pekerjaannya

Seseorang yang merasa bersyukur pada pekerjaan yang mereka miliki serta siap bertanggung jawab atas setiap hasil yang akan diperoleh dari pekerjaan tersebut.

b) Menghargai pekerjaan

Seseorang yang lebih suka bekerja karena dia bisa mewujudkannya.

c) Pekerjaan moral

Pemahaman ke dalam yang muncul dari dalam diri seseorang atau perkumpulan untuk mencapai tujuan tertentu yang sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan.

d) Disiplin

Kondisi yang dibentuk melalui perilaku yang menunjukkan sisi positif dari kepatuhan, keandalan, rutinitas, dan kewajiban.

e) Eksekusi kerja

Suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam mengerjakan perintah dalam waktu yang tidak terbatas.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian akan dilaksanakan di PT Sawit Mas Sejahtera Jalan Lintas Sumatera Selatan Kabupaten Lahat Kecamatan Kikim Barat 1 Sungai Pangi. Waktu peneliti akan disesuaikan disaat melakukan penelitian selanjutnya. Total populasi pada penelitian ini berjumlah 30 orang. Maka yang dijadikan sampel atau responden sebanyak 30 orang. Teknik eksplorasi dicirikan sebagai metode logis yang akan memperoleh informasi melalui alasan dan penggunaan tertentu (Sugiyono, 2019). Strategi yang akan dipakai di penelitian ini ialah teknik mencari tahu hubungan kausal kenalan (korelasi). Hubungannya yaitu pengaruh variabel otonom terhadap variabel terikat.

Uji normalitas Pengujian pengkajian pada uji normalitas ialah mencari tahu distribusi variabel terikat dan variabel bebas apakah mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Dalam pengkajian ini *kolmogrov-smirnov* yang dipakai untuk menguji normalitas dari

variabel terikat dan variabel bebas. Uji regresi linier sederhana Pengujian digarap untuk mencari tahu berapa besar hubungan pengaruh dari masing-masing variabel. Berikut rumus yang dirincikan:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

- Y : dependen variable
- a : konstanta
- b : koefisien variable X
- X : variabel Independen

Koefesiensi determinasi Estimasi koefisien assurance digunakan untuk menentukan komitmen variabel otonom terhadap variabel yang telah ditentukan. Estimasi koefisien assurance untuk mengetahui seberapa besar komitmen atau komitmen atau dampak dari faktor otonom dan faktor bawahan. Resep untuk menemukan koefisien jaminan adalah sebagai berikut:

$$R = (r^2) \times 100\%$$

Data:

R^2 = koefisien jaminan

R = koefisien koneksi

Mengingat resep di atas, model dinamis adalah jika 0 1, ada pengaruh antara faktor-faktor bebas pada saat yang sama pada variabel terikat.

Bergerak menuju memastikan koefisien jaminan.

- 1) Buatlah tabel pasangan untuk menghitung hubungan.
- 2) Cari tahu koneksi dengan item kedua.

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

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berlandaskan taksiran tabel 1 di bawah yaitu dengan memakai uji *Kolmogorov-Smirnov*, nilai yang lebih besar dari 0,05 dikatakan normal. Pada taksiran diatas nilainya ialah 0,200 > 0,50 yang artinya normal.

Table 1. Hasil Uji Normalitas *Kolmogrov Smirnov*

N		30	
Normal Parameters ^{ab}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		3,18120795
Most Extreme Differences	Absolute		,091
	Positive		,091
	Negative		-,062
Test Statistic			,091
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^c	Sig.		,784
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,737
		Upper Bound	,759

Sumber: (Data diolah, 2022)



Tabel 2 Hasil Olah Data Variabel Upah dan Kepuasan Kerja

No	X	Y	XY	X ²	Y ²
1.	62	57	3534	3844	3249
2.	64	60	3840	4096	3600
3.	60	52	3120	3600	2704
4.	56	50	2800	3136	2500
5.	48	47	2256	2304	2209
6.	47	46	2162	2209	2116
7.	52	48	2496	2704	2304
8.	50	44	2200	3136	1936
9.	51	44	2244	2025	1936
10.	48	47	2538	2809	2209
11.	52	48	2448	2601	2209
12.	56	51	2448	2401	2116
13.	45	47	2444	3136	2209
14.	53	47	2632	2601	2304
15.	51	46	2070	3249	1681
16.	49	47	2491	2809	2704
17.	51	46	2346	2601	2500
18.	49	47	2303	2401	2809
19.	56	48	2688	3136	3364
20.	51	41	2964	2601	2601
21.	57	52	2550	3249	2809
22.	51	50	3180	2601	2500
23.	60	53	3248	3600	2809
24.	56	58	3009	3136	2704
25.	59	51	2862	3481	2500
26.	54	53	2500	2916	2809
27.	50	50	2915	2500	2500
28.	55	53	3120	3025	2809
29.	60	52	3024	3600	2704
30.	54	56	3024	2916	3136
	1624	1491	80523	87252	74657

Sumber: (Data diolah, 2022)

Regresi Linear Sederhana

1) Menghitung nilai a:

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

$$a = \frac{(87252)(1491) - (1612)(80523)}{30(87252) - (2598544)}$$

$$= 15,23$$

2) Menghitung nilai b:

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

$$b = \frac{(30)(80523) - (1612)(1491)}{30(87252) - (2598544)}$$

$$= 0,64$$

3) Menghitung persamaan regresi:

$$\hat{Y} = a + bx = 15,23 + 0,64x$$

Berlandaskan taksiran persamaan regresi diatas maka ketetapan persamaan garis regresi antara upah yang diterima dengan kepuasan kerja karyawan memperoleh persamaan regresi 15,23 + 0,64x.

Koefisien Determinasi

- 1) Menghitung korelasi dengan product moment

$$R = \frac{30(80523 - (1612 \times 1491)) : \sqrt{(30 \times 87252) - 87252 \times (30 \times 74657) - 74657}}{30} = 0,00521$$

- 2) Menghitung nilai koefisien determinasi dengan rumus

$$R^2 = (r^2) \times 100\% \\ = (0,00521)^2 \times 100\% \\ = 0,00271 \times 100\% = 0,00271$$

Bersandarkan taksiran koefisien determinasi antara variabel upah kepada variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 0,00271 dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Pembahasan Berdasarkan hari kerja karyawan PT.Sawit Mas Sejahtera Kikim Barat 26 hari kerja dalam sebulan. Karyawan PT.Sawit Mas Sejahtera telah mendapatkan tunjangan Hari Raya (THR) secara konsisten sesuai undang-undang tidak resmi, dan telah diingat untuk inisiatif yang didukung pembayar pajak di BPJS Ketenagakerjaan. Pengamanan pekerja juga telah dilakukan secara maksimal oleh pihak perusahaan, khususnya pemberian Alat Pelindung Diri (APD) total kepada semua spesialis. Di PT. Sawit Mas Sejahtera Ada beberapa kepala yang bertanggung jawab untuk mengawasi kompensasi pekerja. Supervisor dalam merencanakan rencana, menyusun rencana dengan aset yang diklaim organisasi, untuk membuat pengaturan secara konsisten dan faktor yang terkoordinasi harus memiliki pilihan sebelumnya sebagai bantuan untuk tahap selanjutnya dalam menyelesaikan Deskripsi Pekerjaan yang telah

ditentukan. Penataan di dalam organisasi akan membuatnya lebih mudah bagi direktur untuk melakukan dan memutuskan individu yang diharapkan untuk menyelesaikan masing-masing. Kepala juga menggerakkan individu yang bekerja di dalam organisasi untuk perlu bekerja secara mandiri atau sengaja bersama-sama untuk mencapai tujuan ideal organisasi.

Selama pengawasan selesai, Manajer Perkebunan sepaham dengan Kepala Tata Usaha (KTU) dalam pengawasan yang dilakukan untuk mengevaluasi dan mengendalikan suatu tindakan yang mendorong tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, yang salah satunya mencakup seluruh pekerja dalam organisasi dan merupakan kewajiban yang harus selesai. estate eksekutif selesai.

Eksplorasi ini merupakan pemeriksaan terafiliasi yang diharapkan dapat memutuskan hubungan atau keterkaitan antara faktor kompensasi dengan pemenuhan pekerjaan pekerja di PT. Kelapa Sawit Mas Sejahtera. Alat yang dipakai dalam pengkajian ini ialah jajak pendapat yang berisi 25 proklamasi dilihat dari delapan penanda. Jajak pendapat itu tersebar ke 30 perwakilan sebagai responden dalam tinjauan ini. Berdasarkan informasi kekambuhan survey yang diperiksa melalui uji langsung langsung diperoleh $Y = a + bx = 15.23 + 0.64x$, upah yang didapat (X) baik 0 maka pemenuhan pekerjaan (Y) adalah 15.23. Koefisien pemenuhan pekerjaan representatif (Y) sebesar 0,64. Oleh karena itu, jika upah mengalami kenaikan, pemenuhan pekerjaan pekerja juga meningkat. Dengan tujuan agar

besarnya upah yang diterima mempengaruhi pemenuhan pekerjaan yang representatif pada PT. Kelapa Sawit Mas Sejahtera. Konsekuensi dari penelitian ini didukung oleh perspektif Garaika (2020) bahwa gaji secara fundamental mempengaruhi pemenuhan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan penilaian Efendi, Lubis dan Elvina (2020) bahwa kompensasi sedikit banyak mempengaruhi pameran perwakilan di PT Perkebunan Milano Panai Tengah.

KESIMPULAN

Berlandaskan olah data yang dilaksanakan, dapat dijabarkan sebuah taksiran data analisis hingga pembahasan yang dijelaskan, maka bisa ditarik kesimpulan yaitu: terjadi pengaruh diantara kedua variabel secara signifikan. Jikalau bertambah baik upah maka bertambah tinggi juga kepuasan kerja pada karyawan. Nilai analisis regresi koefisien variabel upah sebesar 0,924 pada konstanta sebesar 2,672 maka dari itu model persamaan regresi yang didapat ialah: $Y_1 = 2,672 + 0,924X_1$. Perusahaan ada baiknya lebih meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan terutama pada upah dan pekerjaan yang dikerjakan karyawan. Untuk buruh diharapkan dapat mempertahankan rasa kedudukan selalu bersikap adil, bijaksana demi kelangsungan dan kemajuan hidup perusahaan. Bagi peneliti dimasa yang akan datang agar bias menjadikan penelitian ini sebagai referensi dan bias mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan berbagai variabel lainnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. beserta nabi Muhammad SAW. atas rahmat dan karunia yang telah diberikan-Nya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan jurnal yang berjudul “Pengaruh Upah Terhadap Kepuasan Kerja Buruh Pada PT.Sawit Mas Sejahtera”. Jurnal ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar sarjana (S1) pada program studi pendidikan akuntansi, jurusan pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan, Universitas PGRI Palembang. Dengan selesainya jurnal ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada kepala Em Spge, serta karyawan PT.Sawit Mas Sejahtera yang telah memberikan bantuan dan kerja sama yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, E. A. (2017). Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 2 (1), 33-34. <https://ejournal.uniskakediri.ac.id/index.php/ManajemenKewirausahaan/article/view/260>
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Makassar.
- Cahyani, & Yanti. (2020). Implementasi Upah Lembur Terhadap Tenaga Kerja Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004. *Jurnal Online Universitas Dwijendra*, 17 (2), 56-65. <http://ejournal.undwi.ac.id/index.php/kertadyatmika/article/view/984>
- Efendi, R., Lubis, J., & Elvina. (2020). Pengaruh Upah dan Insentif

- Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Milano Panai Tengah. *Jurnal Ecobisma*, 7 (2), 1-11.
<https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ecobisma/article/view/1759/1692>
- Garaika. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* , 2 (1), 32-41.
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/4181>
- Jamal, S. P., Sahrana, & Fitriyani, D. (2020). Transparansi Upah Melalui E-Wage Outsourcing Workes Dalam Rangka Penguatan Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Jurnal Legislatif*, 4 (1), 22-36.
<https://journal.unhas.ac.id/index.php/jhl/article/view/12319>
- Maipita, I. (2013). Simulasi Dampak Kenaikan Upah Minimum Terhadap Tingkat Pendapatan Dan Kemiskinan. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 17 (3), 391-410.
<https://ejournal.stiesia.ac.id/ekuitas/article/view/347>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai . *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* , 1 (4), 151-160.
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3667>
- Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M. (2015, Desember). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 201-220.
<http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/24>
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). Kontribusi Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam. *Jurnal lembaga Penelitian dan Penerbitan Hasil Penelitian Ensiklopedia*, 2 (1), 20-28.
<https://jurnal.ensiklopediaku.org/ojs-2.4.8-3/index.php/sosial/article/view/440>
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian Pendidikan (3 ed). (A. Nuryanto, Ed). Bandung: Alfabeta.
- Sulaeman, A. (2014). Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subag. *Jurnal Ekonomi Trikonomika*, 13 (1), 91-100.
<https://journal.unpas.ac.id/index.php/trikononika/article/view/487>
- Sunarta. (2019) (2), 63-75). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal UNY*.
<https://journal.uny.ac.id/index.php/efisiensi/article/view/27421>
- Trimarya, A. (2014). Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja. *Jurnal Masalah-masalah Sosial* , 5 (1).
<https://jurnal.dpr.go.id/index.php/aspirasi/article/view/448>
- Yusuf, B. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia di Keuangan Syariah. Jakarta.