

**Pengaruh Kesejahteraan Karyawan
terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Mahkota
di Kecamatan Ella Hilir Kabupaten Melawi**

Erwin

Institut Teknologi Keling Kumang
erwin08sp@gmail.com

Abstrak

Kesejahteraan masyarakat merupakan salah satu hal penting untuk mewujudkan sumber daya manusia yang unggul serta dapat berkompetisi dalam dunia kerja, serta mengikuti perkembangan zaman, dimana sumber daya manusianya dituntut agar dapat bekerja sesuai dengan keahliannya. Kesejahteraan karyawan juga sangat penting untuk diperhatikan karena karyawan merupakan roda penggerak bagi perusahaan. Dengan terpenuhinya hak-hak karyawan maka semangat kerja akan meningkat secara otomatis, *output* yang dihasilkan juga akan meningkat. Karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Citra Mahkota di Kecamatan Ella Hilir, Kabupaten Melawi, Kalimantan Barat. Kinerja karyawan ialah capaian yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan, baik dalam bentuk prestasi ataupun hasil. Dari penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan, bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa 36% kesejahteraan ekonomi mempengaruhi kinerja karyawan PT Citra Mahkota.

Kata kunci: karyawan, kesejahteraan, kinerja, pengaruh

Abstract

The welfare of the community is significant to create the distinguished human resources and able to compete in the world of work, as well as to keep up with the times, where human resources are required to be able to work in their respective fields. The employee's welfare is also fundamental because the employees are the driving force for the corporation. By fulfilling of the employee's rights, the morale in workplace will increase automatically, along with the output. Therefore, this study aims to investigate the effect of the employee's welfare towards his/her working performance at PT Citra Mahkota in Ella Hilir District, Melawi Regency, West Kalimantan Province. The employee's performance is the achievement given by the employees to the corporation, either in the form of accomplishments or results. From the research conducted, the results show that the employee's welfare affects their working performance. The results of this research show that 36% of economic welfare affects the employee's performance of PT Citra Mahkota.

Key words: employees, influence, performance, welfare

Pendahuluan

Kesejahteraan masyarakat adalah hal yang sangat penting untuk mewujudkan sumber daya manusia yang unggul dan dapat bersaing dalam dunia kerja. Sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan di bidang teknologi dan informasi akan menempatkan posisi yang strategis dalam dunia kerja, mampu mengikuti perkembangan zaman, yang mana sumber daya manusia dituntut agar dapat bekerja sesuai dengan bidangnya masing-masing. Karyawan yang bekerja di suatu perusahaan dan telah mengabdikan diri dan terikat kontrak ataupun berstatus karyawan tetap. Karena itu, sangat penting bagi pihak perusahaan untuk memenuhi kesejahteraan karyawannya, baik secara ekonomi, fasilitas, dan juga pelayanan. Hal ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan serta dapat merangsang agar karyawan lebih loyal dalam bekerja.

Badan Pusat Statistik (2019) mencatat dari total penduduk usia kerja di Kalimantan Barat yang sebanyak 3,630 juta orang dan angkatan kerja sebanyak 2,479 juta orang, terdapat 110.272 orang pengangguran. "Pada Agustus 2019, terdapat 2.369.015 penduduk yang bekerja di Provinsi Kalbar dan yang tidak bekerja atau pengangguran sebanyak 110.272 orang," ujar Kepala BPS Kalbar, Pitono. Ia menjelaskan bahwa dilihat dari 14 kabupaten dan kota di Kalbar, pengangguran terbanyak pada penduduk 15 tahun ke atas berada di Kota Pontianak, yaitu sebanyak 27.311 orang. Kemudian disusul oleh Kabupaten Kubu Raya sebanyak 15.006 orang dan Kabupaten Ketapang sebanyak 10.855 orang. "Untuk pengangguran yang terendah dari segi jumlah berada di Kabupaten Melawi sebesar 2.731 orang,"

PT Citra Mahkota adalah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. PT Citra Mahkota ada sejak tahun 2009, berada di naungan Agro Mandiri Semesta (AMS) Grup. Perusahaan tersebut terletak di timur Kalimantan Barat, tepatnya di Kecamatan Ella Hilir, Kabupaten Melawi. Dengan adanya PT Citra Mahkota di daerah Kabupaten Melawi, khususnya di Kecamatan Ella Hilir, diharapkan dapat menyerap tenaga kerja serta mewujudkan kesejahteraan bagi masyarakat sekitar dan khususnya bagi para buruh yang bekerja di perusahaan PT Citra Mahkota.

Saat ini, kasus yang terjadi di perusahaan PT Citra Mahkota adalah belum terpenuhinya hak-hak yang dibutuhkan oleh karyawan, baik dari fasilitas, sarana, dan tunjangan karyawan yang masih mengalami kendala. Contoh kasus yang terjadi di PT Citra Mahkota adalah minimnya sarana dan prasarana yang tersedia dari perusahaan untuk karyawan divisi, misalnya seperti kendaraan jemputan karyawan, klinik kesehatan, rumah ibadah serta sering terjadi keterlambatan pembayaran gaji karyawan (sehingga karyawan harus melakukan pinjaman kepada pihak lain) sehingga sangat memengaruhi kesejahteraan karyawan. Hasil penelitian ini, diharapkan dapat membantu dan membawa perubahan bagi pihak perusahaan dalam mengatur manajemen, baik internal maupun eksternal guna menyejahterakan

karyawan yang bekerja, sehingga produktivitas kinerjanya dapat meningkat.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 mengamanatkan tentang Kesejahteraan Masyarakat. Kesejahteraan masyarakat adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat melaksanakan fungsi sosialnya, Anonim¹ (2009).

Tinjauan Pustaka

Kesejahteraan

Kesejahteraan karyawan adalah pemenuhan kebutuhan karyawan oleh perusahaan. Kesejahteraan yang dilaksanakan oleh perusahaan bertujuan untuk memelihara karyawan, baik dari segi rohani maupun jasmani guna mempertahankan kinerja dan sikap kerja yang baik di dalam bekerja. Menurut Diener (2000), dalam melihat kesejahteraan karyawan (*employee's well-being*), kesejahteraan dikonsepsikan sebagai konsep yang dibangun secara global dan dioperasikan dengan memasukan kepuasan kerja karyawan, kepuasan keluarga, dan kesejahteraan fisik maupun kesejahteraan secara psikologis.

Jenis-jenis kesejahteraan menurut Hasibuan (2003) dapat dilihat pada tabel 1.

Ekonomis	Fasilitas	Pelayanan
Uang Pensiun	Tempat Ibadah	Kesehatan
Uang Makan	Kafetaria	Mobil jemputan
Uang Transport	Olahraga	Penitipan bayi
Tunjangan Hari Raya	Kesenian	Bantuan hukum
Bonus	Pendidika n	Penasihat keuangan
Uang Duka	Cuti	Asuransi
Pakaian Dinas	Koperasi	Kredit rumah
Uang Pengobatan	Izin	

Sumber : Hasibuan (2003)

Konsep Kesejahteraan

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial menyebutkan kesejahteraan sosial adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial. Salah satu indikator untuk menilai aspek spiritual adalah menggunakan indeks kebahagiaan. Indeks kebahagiaan ini merupakan komposit dari berbagai indikator subyektif.

Menurut Badan Pusat Statistik (2019), indikator kesejahteraan meliputi pekerjaan, pendapatan rumah tangga, kondisi rumah dan aset, pendidikan, kesehatan, keharmonisan keluarga, hubungan sosial, ketersediaan waktu luang, kondisi lingkungan, dan kondisi keamanan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2005) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan mempunyai peran penting dalam sebuah perusahaan karena indikator tersebut akan menjadi tolak ukur menentukan kualitas dan kuantitas dari kinerja setiap buruh di suatu perusahaan.

Robbins (2006), menyebutkan ada 6 indikator kemampuan karyawan yang bisa anda gunakan untuk menilai kinerja karyawan tersebut.

Mutu

Mutu atau kualitas kerja seorang karyawan dapat diukur dengan kuantitas dan kualitas tugas yang dikerjakan oleh seorang buruh. Oleh karena itu, dibutuhkan indikator yang dapat menjadi standar untuk mengukur mutu pekerjaan, yaitu indikator mutu. Indikator ini sangat mempengaruhi dan menentukan kemajuan suatu perusahaan.

Kuantitas

Setiap perusahaan tentunya menginginkan hasil dari setiap kinerja, baik individu maupun kerja tim. Oleh karena itu, indikator yang perlu ditambahkan, yaitu *quantity* atau kuantitas. Kuantitas ialah *output* yang dihasilkan oleh buruh yang bekerja. Hasil dari pekerjaan yang dilakukan dapat dinilai berupa target saat *planning*/rencana berjalannya pekerjaan. Dengan begitu, menilai hasil kinerja karyawan akan sangat mudah.

Ketepatan Waktu

Disiplin dan taat aturan sangat ditekankan agar produktivitas kinerja seorang karyawan dapat maksimal. Oleh karena itu, indikator kinerja berikutnya yang perlu ditambahkan adalah *ontime*/tepat waktu. Tepat waktu sangat berpengaruh dalam pekerjaan karena berkaitan dengan target atau *output* pekerjaan.

Efektivitas Penggunaan Sumber Daya

Efektivitas dalam penggunaan sumber daya perusahaan juga menjadi salah satu indikator kemampuan. Apabila karyawan dalam sebuah perusahaan efektif menggunakan sumber daya perusahaan, tenaga, seperti uang, bahan baku dan teknologi, maka hasil kerja akan menjadi lebih baik. Oleh sebab itu, penggunaan sumber daya yang efektif bisa meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Mandiri

Setiap karyawan harus mampu bekerja sendiri dan tidak bergantung kepada tim. Kemampuan individu sangat penting dalam menyelesaikan tugas dari atasan yang dibebankan tanpa harus melibatkan tim. Sikap mandiri juga menjadi bagian dari indikator kemampuan karyawan yang berpengaruh dalam menilai kinerja karyawan. Meskipun kerja mandiri itu penting, tidak berarti seorang karyawan harus menghilangkan kemampuan bekerja sama dengan tim yang baik karena dalam suatu organisasi, kerja sama tim juga sangat mempengaruhi.

Berkomitmen

Komitmen dalam bekerja sangat penting, baik secara individu maupun secara tim. Dengan komitmen tersebut, akan memperlihatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perlu disertakan komitmen dalam indikator kinerja karyawan. Komitmen adalah indikator yang juga penting karena bisa menentukan motivasi karyawan dalam bekerja. Betniar Purba (2018), dilihat dari nilai koefisien regresinya diketahui, bahwa pengaruh kesejahteraan terhadap semangat kerja karyawan sebesar 0,696. Artinya, setiap perubahan kesejahteraan karyawan, maka semangat kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,696. Dengan demikian, terdapat pengaruh positif antara kesejahteraan karyawan dengan semangat kerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil uji t, yang menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan, dapat diterima pada tingkat signifikansi 5 persen.

Bagasworo (2007), hasil penelitiannya mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan antara pelaksanaan program kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Arcoma Timur di Jakarta.

Hasil penelitian Siska Malisa Nasution (2010), menyimpulkan bahwa program kesejahteraan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada PT Pangansari Utama Medan. Hal ini berarti bahwa program kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan semangat kerja. Program kesejahteraan karyawan, yaitu kesejahteraan langsung dan kesejahteraan tidak langsung yang memberikan pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien regresi, diketahui bahwa semua variabel program kesejahteraan karyawan berpengaruh positif, yang berarti semua variabel program kesejahteraan karyawan berpengaruh dalam meningkatkan semangat kerja.

Metode

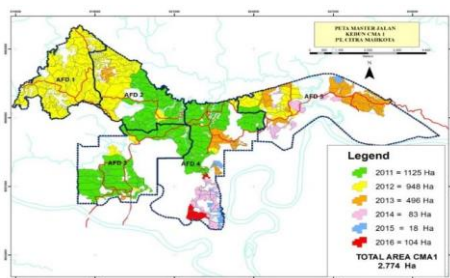
Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan dinyatakan dalam bentuk angka. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi, wawancara, dan pengisian kuesioner yang diajukan kepada karyawan PT Citra Mahkota selaku responden dalam penelitian ini, yaitu mandor lapangan dari setiap jenis pekerjaan, kerani, karyawan panen, karyawan perawatan, bidan, juru masak, dan penjaga taman. Data sekunder diperoleh melalui dokumen

perusahaan seperti data karyawan dan data produksi serta data lainnya yang diperoleh melalui jurnal dan internet.

Untuk mendapatkan data kuantitatif dari responden maka digunakan Skala Likert. Skala Likert terdiri dari 4 pilihan skala yang mempunyai gradasi dari yang Sangat Baik (SB) hingga Sangat Tidak Baik (STB). Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat (Amirin, 2011). Dengan Skala Likert, responden diminta untuk melengkapi kuesiner yang mengharuskan mereka untuk menunjukkan tingkat persetujuannya terhadap serangkaian pertanyaan. Empat pilihan tersebut di antaranya:

Nilai:	
Sangat Baik (SB)	: 4
Baik (B)	: 3
Tidak Baik (TB)	: 2
Sangat Tidak Baik	: 1

Hasil dan Pembahasan



Gambar 2. Peta wilayah PT Citra Mahkota

PT Citra Mahkota adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2009 dengan area seluas 2.696 ha, yang dibagi dalam lima afdeling/divisi. Secara koordinat, perusahaan ini terletak di titik X=621000 - Y=9950000. Secara wilayah, perusahaan tersebut terletak di Kecamatan Ella Hilir, Kabupaten Melawi, Kalimantan Barat. PT Citra Mahkota berada di naungan Agro Mandiri Semesta (AMS) Grup.

Profil Responden

Berdasarkan data, responden dalam penelitian ini terdiri dari pria dan wanita dengan latar belakang dan jenis pekerjaan yang berbeda-beda. Komposisi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin.

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	75	84
Perempuan	14	16
Total	89	100%

Sumber: Data primer (2019)

Dari data analisis yang disajikan pada tabel 4, mengenai komposisi responden, jumlah karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 89 orang. Dari total 89 orang responden, jika dibagi berdasarkan jenis kelamin maka responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 75 orang atau 84%, dan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 14 orang atau 16%. Hal ini terjadi karena di perusahaan tersebut didominasi oleh karyawan laki-laki.

Profil Responden berdasarkan Status Karyawan

Berdasarkan status karyawan, responden dalam penelitian ini dibagi menjadi lima, dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Komposisi responden berdasarkan status karyawan

Status Karyawan	Jumlah	Keterangan
Mandor	30	Responden terdiri dari semua jenis kegiatan lapangan.
Kerani	6	
Karyawan Lapangan	36	
Security	4	
Lain-lain	13	
Total	89	

Sumber: Data primer (2019)

Kesejahteraan karyawan berdasarkan Ekonomi

Secara umum, karyawan yang menjadi responden di dalam penelitian ini telah merasakan *feedback* dari apa yang telah mereka lakukan kepada pihak perusahaan, baik dalam melaksanakan pekerjaan maupun kegiatan lainnya yang dibebankan oleh pihak perusahaan kepada mereka. Dalam penelitian ini, kesejahteraan adalah fokus utama yang menjadi tujuan agar dapat melihat seberapa besar peran perusahaan dan apa saja kewajiban yang seharusnya perusahaan berikan kepada karyawan di PT Citra Mahkota tersebut.

Tabel 7. Kesejahteraan karyawan berdasarkan Ekonomi

Ekonomi	Jwb	Divisi				
		Div I	Div. II	Div. III	Div. IV	Div. V
		%	%	%	%	%
rerata (%) divisi	SB	21%	23%	19%	22%	22%
rerata (%) divisi	B	20%	21%	20%	18%	19%
rerata (%) divisi	TB	16%	18%	19%	19%	16%
rerata (%) divisi	STB +TJ	23%	18%	20%	20%	23%

Sumber: Data primer (2019)

Kesejahteraan Karyawan berdasarkan Fasilitas

Fasilitas adalah sarana dan prasarana yang disediakan oleh pemerintah maupun perusahaan di lingkungan kerja yang digunakan untuk kepentingan bersama dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari. Kesejahteraan karyawan bukan mengenai gaji ataupun tunjangan saja, namun ada juga seperti fasilitas dan sebagainya.

Tabel 8. Kesejahteraan Karyawan berdasarkan Fasilitas

Fasilitas	Jwb	Divisi				
		Div. I	Div. II	Div. III	Div. IV	Div. V
		%	%	%	%	%
rerata (%) divisi	SB	18%	21%	19%	21%	21%
rerata (%) divisi	B	21%	24%	21%	21%	22%
rerata (%) divisi	TB	22%	20%	22%	23%	23%
rerata (%) divisi	STB +TJ	22%	18%	19%	21%	21%

Sumber: Data primer (2019)

Kesejahteraan karyawan berdasarkan Pelayanan

Pelayanan adalah menolong atau menyediakan segala sesuatu yang diperlukan oleh orang lain atau karyawan dalam suatu perusahaan. Pelayanan dapat diberikan saat karyawan membutuhkan, baik secara hukum maupun layanan lainnya. Pelayanan yang lambat biasanya sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan. Misalnya, pelayanan pembagian gaji karyawan. Hal ini sangat berdampak bagi karyawan yang telah melakukan pinjaman atau kredit sehingga akan menimbulkan masalah baru jika karyawan tersebut harus melakukan tunggakan. Dengan adanya layanan seperti ini, diharapkan dapat meringankan masalah yang ada pada karyawan.

Tabel 9 Kesejahteraan Karyawan berdasarkan Pelayanan

Pelayanan	Jwb	Divisi				
		Div. I	Div. II	Div. III	Div. IV	Div. V
		%	%	%	%	%
rerata (%) divisi	SB	6%	7%	6%	6%	8%
rerata (%) divisi	B	18%	20%	11%	14%	14%
rerata (%) divisi	TB	36%	52%	35%	47%	50%
rerata (%) divisi	STB+ TJ	40%	22%	48%	32%	29%

Sumber: Data primer, 2019

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah bentuk tanggung jawab seorang karyawan atas tugas yang telah diberikan oleh perusahaan kepadanya. Karyawan yang telah menerima tugas tersebut mempunyai tanggung jawab untuk menyelesaikan serta memberikan hasil yang positif bagi perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2005), kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan PT Citra Mahkota akan disajikan dalam beberapa tabel berikut.

Tabel 10. Kinerja keryawan dari segi kedisiplinan

Kedisiplinan	Jwb	Divisi				
		Div. I	Div. II	Div. III	Div. IV	Div. V
		%	%	%	%	%
rerata (%) divisi	SB	57%	33%	13%	28%	52%
rerata (%) divisi	B	40%	63%	79%	72%	48%
rerata (%) divisi	TB	2%	3%	8%	0%	0%
rerata (%) divisi	STB+TJ	0%	0%	0%	0%	0%

Sumber: Data primer, 2019

Rerata nilai kinerja karyawan dari segi kedisiplinan maka divisi yang memperoleh persentase tertinggi dengan nilai SB+B=100%, yaitu Divisi IV dan V. Kinerja karyawan yang sangat baik diharapkan agar setiap divisi dapat meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja.

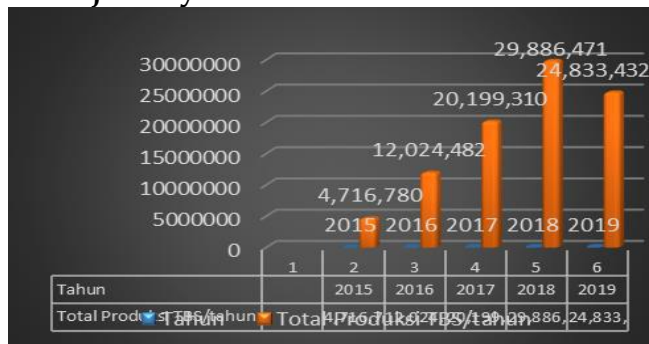
Tabel 11. Kinerja karyawan dari segi pelaksanaan tugas

Parameter	Jwb	Divisi				
		Div. I	Div. II	Div. III	Div. IV	Div. V
		%	%	%	%	%
rerata (%) divisi	SB	25%	50%	12%	40%	34%
rerata (%) divisi	B	66%	45%	79%	52%	57%
rerata (%) divisi	TB	9%	5%	10%	8%	9%
rerata (%) divisi	STB+TJ	0%	0%	0%	0%	0%

Sumber: Data primer, 2019

Dilihat dari tabel 11, kinerja karyawan dari segi pelaksanaan tugas memperoleh nilai persentase tertinggi SB+B=95%, yaitu Divisi II dengan kinerja karyawan yang sangat baik.

Kinerja Karyawan Produksi Tandan Buah Segar (TBS) Kelapa Sawit



Gambar 3 Produksi TBS di PT Citra Mahkota
Sumber: Data primer, 2019

Gambar 3 menunjukkan, bahwa produksi TBS kelapa sawit per tahun di PT Citra Mahkota mengalami peningkatan produksi untuk setiap tahunnya. Pada tahun 2015, produksi TBS kelapa sawit berada pada angka 4.716,78 ton TBS. Pada tahun 2016, produksi TBS kelapa sawit berada pada angka 12.024,48 ton. Pada tahun 2017, produksi TBS kelapa sawit berada pada angka 20.199,31 ton TBS. Pada tahun 2018, produksi naik mencapai angka 29.886,47 ton TBS. Pada tahun 2019, produksi turun menjadi 24.833,43 ton TBS. Turunnya produksi TBS kelapa sawit di tahun 2019 karena perusahaan melakukan pemutihan/pengurangan karyawan yang berusia 56-60 tahun ke atas. Hal tersebut juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, terutama karyawan panen, dimana blok-blok yang seharusnya selesai panen dalam satu hari. Namun, karena adanya pemutihan karyawan maka blok tersebut tidak dapat diselesaikan karena berkurangnya tenaga panen.

Untuk melihat data produksi 5 tahun berdasarkan luas lahan dan produktivitasnya maka dapat dilihat pada tabel 12.

Tabel 12. Data produksi berdasarkan luas lahan

No	Divisi	Ha	Produksi TBS (Ton)	Rerata Produktivitas Ton ⁻¹ Ha ⁻¹ Thn ⁻¹
1	I	573	12.085,57	4.218
2	II	602	19.944,25	6.226
3	III	522	31.53,612	12.083
4	IV	643	20.692,52	6.436
5	V	356	7.401,99	5.198

Sumber: Data primer, 2019

Tabel 12 menjelaskan tentang luas lahan per divisi dan produksi yang dihasilkan selama 5 (lima) tahun terakhir. Dari tabel 12, dilihat bahwa setiap divisi memiliki

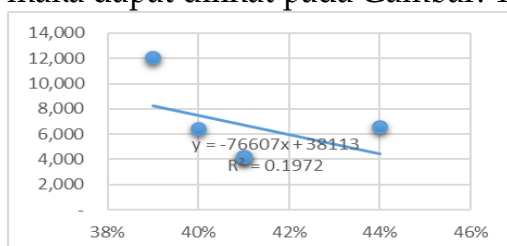
luas lahan yang berbeda-beda, yang secara otomatis akan berpengaruh terhadap produksi TBS yang dihasilkan. Produksi TBS juga ditentukan oleh akses jalan dan juga perawatan lainnya sehingga penting bagi perusahaan untuk memperhatikan hal tersebut.

Jika dilihat berdasarkan luas, Div. I dengan luas lahan 573 Ha dengan hasil produksi mencapai 12.085,57 ton TBS kelapa sawit dengan rerata produktivitas 4.218 $\text{Ton}^{-1}\text{Ha}^{-1}\text{Tahun}^{-1}$. Div. II dengan luas lahan 602 Ha dengan hasil produksi mencapai 19.944,25 ton TBS kelapa sawit dengan rerata produktivitas 6.226 $\text{Ton}^{-1}\text{Ha}^{-1}\text{Tahun}^{-1}$. Div. III dengan luas lahan 522 Ha dengan hasil produksi mencapai 31.536,12 ton TBS kelapa sawit dengan rerata produktivitas 12.083 $\text{Ton}^{-1}\text{Ha}^{-1}\text{Tahun}^{-1}$. Div. IV dengan luas lahan 643 Ha dengan hasil produksi mencapai 20.692,52 ton TBS kelapa sawit dengan rerata produktivitas 6.436 $\text{Ton}^{-1}\text{Ha}^{-1}\text{Tahun}^{-1}$. Div. V dengan luas lahan 356 Ha dengan hasil produksi 7.401,99 ton TBS kelapa sawit dengan rerata produktivitas 5.198 $\text{Ton}^{-1}\text{Ha}^{-1}\text{Tahun}^{-1}$.

Terlihat produksi yang sangat menonjol terdapat pada Divisi III dengan luas 522 Ha, mampu mencapai 31.536,12 ton TBS kelapa sawit. Hal ini karena lahan Divisi III terletak pada pusat kebun atau areal perkantoran, dimana akses jalan dan perawatan lebih baik dibandingkan divisi lainnya. Perusahaan diharapkan dapat memperhatikan divisi-divisi lain, yang seharusnya melakukan perawatan yang sama maka capaian produksi akan lebih maksimal.

Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dan Produktivitas Kelapa Sawit

Untuk melihat apakah kesejahteraan ekonomi berpengaruh terhadap produktivitas maka dapat dilihat pada Gambar. 4

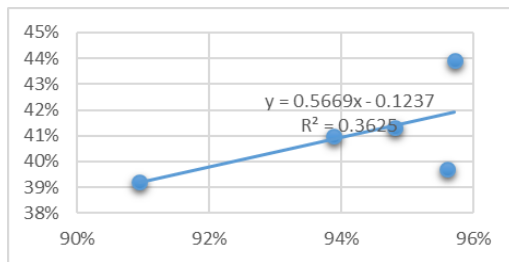


Sumber: Data primer (2019)

Gambar 4. Pengaruh kesejahteraan ekonomi terhadap produktivitas kelapa sawit

Pada gambar 4, terlihat hubungan antara kesejahteraan ekonomi dan produktivitas mempunyai nilai $R^2 = 0,1972$. Hal ini menunjukkan, bahwa produktivitas dipengaruhi oleh kesejahteraan ekonomi sebesar 19% saja sedangkan 81% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya, antara lain kondisi lahan, iklim, bahan tanam, pemupukan, dan perawatan.

Pengaruh Kesejahteraan Ekonomi terhadap Kinerja Karyawan

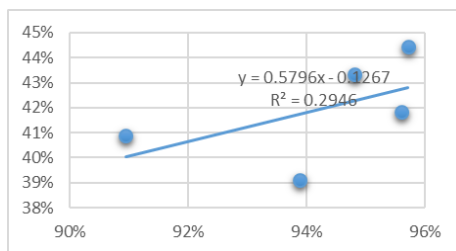


Sumber: Data primer, 2019

Gambar 5. Pengaruh Kesejahteraan Ekonomi terhadap kinerja karyawan

Gambar 5 menerangkan bahwa hubungan antara kesejahteraan ekonomi dan kinerja karyawan mempunyai nilai $R^2 = 0,3625$. Hal ini berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh kesejahteraan ekonomi sebesar 36% sedangkan 64% lainnya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Pengaruh Kesejahteraan Berdasarkan Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan

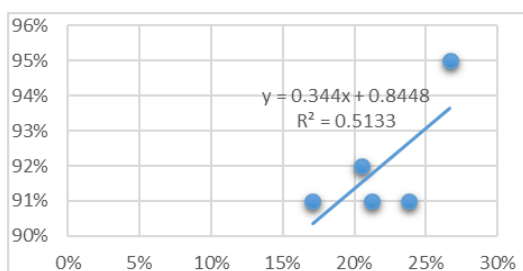


Sumber: Data primer, 2019

Gambar 6. Pengaruh kesejahteraan karyawan berdasarkan fasilitas terhadap kinerja karyawan

Pada gambar 6 terlihat hubungan antara kesejahteraan fasilitas dan kinerja karyawan yang mempunyai nilai $R^2 = 0,2946$. Hal ini berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh kesejahteraan fasilitas sebesar 29% sedangkan 71% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengaruh Kesejahteraan Berdasarkan Pelayanan terhadap Kinerja Karyawan



Sumber: Data primer, 2019

Gambar 7 Pengaruh kesejahteraan karyawan berdasarkan pelayanan terhadap kinerja karyawan.

Dari gambar 7 terlihat hubungan antara kesejahteraan pelayanan mempengaruhi kinerja karyawan yang mana mempunyai nilai $R^2 = 0,5133$. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan pelayanan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 51% sedangkan 49% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, misalnya pembagian gaji karyawan, pelayanan kesehatan, dan lainnya.

Kesimpulan

Kesejahteraan karyawan berdasarkan ekonomi, fasilitas, dan pelayanan mempengaruhi kinerja karyawan PT Citra Mahkota di Kecamatan Ella Hilir, Kabupaten Melawi, Kalimantan Barat.

Produktivitas kelapa sawit dipengaruhi oleh kesejahteraan ekonomi karyawan sebesar 19% sedangkan 81% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor produktivitas yang lain, yaitu bahan tanam, lahan, iklim, pupuk, dan perawatan. Saran yang dapat diberikan adalah kesejahteraan karyawan perlu ditingkatkan terus menerus agar kinerja karyawan semakin baik sehingga produktivitas kerjanya juga akan meningkat.

Daftar Pustaka

- Anonim1, 2009, Undang-Undang No. 11 Tahun 2009, Tentang Kesejahteraan Masyarakat. Internet, Diakses 17 Oktober 2019.
- Bagasworo, Wasi, 2007, Pengaruh pelaksanaan program pelayanan kesejahteraan karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Arcoma Timur Jakarta, Karya Ilmiah, Universitas Gunadarma.
- Betniar Purba, 2018, Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Universitas Katolik Santo Thomas, 150-162. Vol. 18 No. 2 Tahun 2018.
- Badan Pusat Statistik, 2019, Data Pengangguran di Kalimantan Barat. Diakses pada tanggal 17 Oktober 2019.
- Diener, Ed., 2000, *Subjective Well Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index*, Vol. 55., No. 1. 34-43.
- Mangkunegara, 2005, Evaluasi Kinerja. Cit: Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: Refika Aditama.
- Robbins, 2006. Indikator Kinerja Karyawan. Skripsi Manajemen-Pemasaran, Keuangan dan SMD. Diakses pada 14 November 2019.
- Robbins & Judge. (2015) *Perilaku Organisasi*. Edisi Keenam. Jakarta : Selemba Empat.

- Rivai, Veithzal Dan Deddy. (2012). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2004). *Penelitian Administratif*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETE
- Simamora Hendry.(2013).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siska M. N., 2010. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Pangansari Utama Medan. Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Utara.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press.