

**THE EFFECT OF WELFARE LEVEL ON PERFORMANCE OF
EMPLOYEES OF PT ANDRITZ PULP AND PAPER IN PASIR PUTIH**

Arni Yusnika¹, Makhdalena², RM.Riadi³

Email : ikha_1993@yahoo.com, Gelatik_14@yahoo.com, rm_riadi@yahoo.co.id

No. Hp : 085264489138

**Study Program Economic Education
Faculty of Teachers Training and Education
Riau University**

***Abstract:** This study was conducted to test the influence of the welfare of the performance of employees PT Andritz Pulp and Paper. The population in this study are employees of PT Andritz as much as 30 people. The type of data used is primary data. Data analysis technique using regression, with $6,058 + 0,646 \text{ welfare} + e$. Furthermore the determination R^2 variabel independet give influence of 29,9% and residue 70,1 % influenced by other factors in this study.*

***Keywords:** Performance , Welfare*

PENGARUH TINGKAT KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANDRITZ PULP AND PAPER DI PASIR PUTIH

Arni Yusnika¹, Makhdalena², RM.Riadi³

Email : ikha_1993@yahoo.com, Gelatik_14@yahoo.com, rm_riadi@yahoo.co.id

No. Hp : 085264489138

**Program Studi Pendidikan Ekonomi
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Riau**

Abstrak: Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh Tingkat Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Andritz Pulp and Paper. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Andritz sebanyak 30 orang semua diteliti (sensus). Jenis data yang digunakan adalah data primer. Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi sederhana, uji regresi dengan $6,058 + 0,646$ Tingkat Kesejahteraan + e. Selanjutnya uji determinasi R^2 variabel independen memberikan pengaruh sebesar 29,9% dan sisa 70,1% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Tingkat Kesejahteraan , Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan harus menyadari bahwa karyawan pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah, untuk itu perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya baik kesejahteraan langsung maupun tidak langsung, hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan produktifitas merupakan dambaan setiap perusahaan, tingkat produktifitas karyawan akan tinggi jika karyawan sebagai pekerja memiliki semangat kerja yang tinggi sebaliknya jika karyawan memiliki semangat kerja yang rendah maka produktifitas pun menurun. Semangat kerja itu tergantung dari masing-masing karyawan itu sendiri walaupun tidak terlepas dari pihak perusahaan yang harus memberikan motivasi untuk para karyawan agar meningkatkan kinerjanya. Disini perusahaan di tuntut untuk memberikan dorongan pada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dengan cara memberikan peningkatan kesejahteraan yang memadai.

Perusahaan dan karyawan pada hakekatnya saling membutuhkan, karyawan adalah aset perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan bisa berjalan, begitu juga karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah sekaligus implementasi dari disiplin ilmu yang mereka miliki sendiri. Maka karyawan harus diperhatikan kesejahteraannya jangan hanya dituntut kewajibannya saja dengan berbagai macam beban pekerjaan, begitu pula dengan karyawan yang jangan hanya menuntut hak mereka tetapi pekerjaan dan tanggung jawab sebagai karyawan tidak diselesaikan. Namun masih ada perusahaan yang kurang memperhatikan karyawannya sehingga karyawan menjadi kehilangan motivasi, malas, dan terkesan tidak baik hasil pekerjaannya. Sehingga mereka beranggapan bahwa sekeras apa pun mereka bekerja perusahaan tidak mempedulikan mereka, apalagi untuk memberikan kesejahteraan dan imbalan yang layak untuk mereka.

Untuk mencegah terjadinya tindakan karyawan yang tidak diinginkan oleh perusahaan, maka tugas manajemen perusahaan yang harus memenuhi tuntutan karyawan dengan memberikan kesejahteraan yang adil dan bijaksana, semua itu dilakukan demi terciptanya kesejahteraan karyawan dan kesejahteraan perusahaan.

Pentingnya kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja, dan meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Untuk mempertahankan karyawan ini hendaknya diberikan kesejahteraan/kompensasi lengkap/*fringe benefits*. Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Usaha yang dilakukan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar semangat kerja meningkat adalah melalui program kesejahteraan karyawan yang disusun berdasarkan peraturan legal, berasaskan keadilan dan kelayakan serta berpedoman kepada kemampuan perusahaan.

Karyawan adalah modal utama bagi setiap perusahaan. sebagai modal, karyawan perlu dikelola agar tetap produktif. Akan tetapi pengelolaan karyawan bukanlah hal yang mudah, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Oleh sebab itu perusahaan harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya masing-masing yaitu dengan memberikan sesuatu yang menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan. sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang loyalitas dan dedikasi yang

tinggi serta memiliki pengalaman dan potensi dalam bidang pekerjaannya. Karyawan semacam itu merupakan asset utama yang penting dan salah satu faktor penunjang keberhasilan pekerjaan dalam menjalankan perusahaan.

Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak dapat memberikan hasil yang optimum apabila tidak di dukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum (Timpe dalam Andana dan Desak, 2014). Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan.

PT. Andritz Pulp and Paper adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa dalam pengasahan mata pisau untuk perusahaan kertas seperti IKPP, RAPP dan Lontar Papyrus. Ada beberapa macam kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan yaitu :

1. Kompensasi langsung
Kompensasi langsung meliputi gaji, upah, insentif dan bonus
2. Kompensasi tidak langsung
Kompensasi tidak langsung meliputi dana pensiun, tunjangan hari raya, pakaian dinas, asuransi kesehatan, dan gaji ke 13.

Hubeis (2007) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar organisasi atau perusahaan.

(Menurut Abbas et all dalam Ida dan I Wayan, 2013) faktor yang dapat menyebabkan tingginya kinerja seharusnya menjadi tanggungjawab dari suatu perusahaan.

Kinerja seorang karyawan berperan penting bagi suatu organisasi, karena kinerja setiap karyawan merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi (Balasundaram dalam Andana dan Desak, 2014)

Rendahnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi dapat menyebabkan terhambatnya suatu organisasi mencapai tujuannya (Yunxia et all dalam Andana dan Desak, 2014)

(Salwa dalam Ida dan I Wayan, 2013) menyatakan kinerja seorang karyawan berperan penting bagi suatu organisasi, karena kinerja setiap karyawan merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi. Ketika kinerja meningkat, hal ini akan berpengaruh pada efektifitas perusahaan (Hamed et all dalam Ida dan I Wayan).

(Siska dalam Ida dan I Wayan, 2013) menyatakan kesejahteraan karyawan harus terpenuhi, ini akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

(I.G wursanto dalam Catur, 2013) kesejahteraan karyawan atau jaminan sosial merupakan bentuk pemberian penghasil baik dalam bentuk materi maupun non materi, yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan untuk selama masa pengabdianya ataupun selama berhenti karna pensiun, lanjut usia dalam memenuhi kebutuhan materi maupun non materi kepada karyawan dengan tujuan memberikan semangat atau dorongan kerja kepada karyawan.

Ida Bagus & I Wayan (2013) dalam penelitiannya menyatakan tingkat kesejahteraan sangat berpengaruh terhadap kinerja dimana setiap peningkatan tingkat kesejahteraan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,463.

Teori yang mendasari penelitian ini adalah teori kebutuhan untuk berprestasi dari McClelland (Andana dan Desak 2014) yang menjelaskan mengambil dasar teori asalnya dengan konsep teori motivasi. Teori ini penekanannya pada keperluan peringkat tinggi, yang menyatakan bahwa individu yang memiliki kinerja tinggi dan berprestasi akan menunjukkan keutamaan yang tinggi terhadap situasi perusahaan yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Sebaliknya orang-orang yang rendah kinerja dan prestasinya suka kepada situasi yang sangat menyulitkan atau sangat mudah menyerah. .

Hasil pengamatan di perusahaan ini karena setelah melakukan survey di PT tersebut peneliti melihat para karyawan kurang bersungguh-sungguh dalam bekerja, dan juga para karyawan bekerja disana tanpa ada target dan terkadang saat pengiriman barang ke salah satu pabrik kertas waktunya molor akibat mata pisau yang belum selesai di asah oleh karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari responden karyawan yang bekerja tetap di PT Andritz Pulp and Paper di Pasir Putih.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitas.

Teknik analisis data yang digunakan regresi sederhana

Angket diambil dari penelitian terdahulu. Pernyataan dalam angket menggunakan skala likert (*likert's summated ratings*) dengan tingkatan sebagai berikut:

Tabel 1 Bobot Penilaian Tingkat Kesejahteraan dan Kinerja

No	Nama Unit	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	4
2	Setuju (S)	3
3	Tidak Setuju (TS)	2
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui nilai rata-rata, minimum, maksimum, dan standar deviasi masing-masing variabel independen dan dependen. Statistik deskriptif merupakan kegiatan mengumpulkan, mengolah, dan kemudian menyajikan data observasi dalam bentuk gambar, ukuran, dan dalam bentuk yang lain agar pihak lain dapat dengan mudah memahami karakteristik data observasi tersebut. Adapun analisis deskriptif masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 2

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Tingkat kesejahteraan	30	16.16	25.09	20.2585	2.63259
Kinerja	30	13.08	25.09	19.1375	3.10947
Valid N (listwise)	30				

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa N atau jumlah data setiap variabel valid adalah 30. Dari 30 data untuk variabel Tingkat Kesejahteraan dapat dilihat bahwa nilai maksimum 25,09 dan minimum sebesar 16,16 kemudian nilai rata-rata Tingkat Kesejahteraan sebesar 20,2585 dengan standar deviasi sebesar 2,63259 lebih kecil dibandingkan rata-rata 20,2585 ini menunjukkan sebaran variabel data yang lebih kecil atau tidak adanya kesenjangan yang cukup besar dari tingkat kesejahteraan.

Selanjutnya dari 30 data untuk variabel kinerja nilai maksimum sebesar 25,09 dan minimum sebesar 13,08 kemudian nilai rata-rata 19,1375 dengan standar deviasi 3.10947 lebih kecil dibandingkan dengan rata-rata sebesar 19,1375 ini menunjukkan sebaran variabel data yang kecil atau tidak adanya kesenjangan yang cukup besar dari kinerja terendah dan tertinggi.

Regresi Linier Sederhana

Untuk melihat pengaruh tingkat kesejahteraan terhadap kinerja karyawan, maka digunakan analisis regresi sederhana. Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk melihat dan menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Andritz Pulp and Paper di Pasir Putih dengan menggunakan program SPSS versi 21. Berdasarkan hasil penelitian persamaan dalam analisis regresi sederhana dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 6,058 + 0,646 \text{ Tingkat Kesejahteraan} + e$$

Arti dari angka-angka dalam persamaan regresi diatas :

- Nilai konstanta (a) sebesar 6,058. Artinya adalah apabila tingkat kesejahteraan diasumsikan nol (0), maka kinerja sebesar 6,058.
- Nilai koefisien regresi variabel tingkat kesejahteraan sebesar 0,646. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan tingkat kesejahteraan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,646.
- Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.547 ^a	.299	.274	2.64988

a. Predictors: (Constant), Tingkat Kesejahteraan

b. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen (tingkat kesejahteraan) terhadap variabel dependen (kinerja) karyawan pada PT Andritz Pulp and Paper. Berdasarkan Tabel 4.8 pada lampiran 4 diketahui R square sebesar 0,299. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 29,9 %. Sedangkan sisanya 70,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Pembahasan

Hasil dari pengujian instrument yaitu uji validitas dan reliabilitas, data kuesioner dianggap valid dan reliable sehingga bisa di lanjutkan ke dalam pengujian teknik analisis data. Berdasarkan analisis data yang telah dijelaskan bahwa pengujian analisis regresi sederhana diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 6,058 dan nilai koefisien regresi (b) 0,646 sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 6,058 + 0.646X$.

Koefisien determinasi antara tingkat kesejahteraan terhadap kinerja karyawan pada PT. Andritz Pulp and Paper adalah 29,9 % sedangkan 70,1 % dipengaruhi oleh variable lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti motivasi, komitmen kerja, lingkungan kerja Andana (2015)

Setelah dilakukan pengujian, ternyata tingkat kesejahteraan sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Andritz, karena jika nilai konstanta (a) sebesar 6,058. Artinya adalah apabila tingkat kesejahteraan diasumsikan nol (0), maka kinerja sebesar 6,058. Dan jika nilai koefisien regresi variabel tingkat kesejahteraan sebesar 0,646. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan tingkat kesejahteraan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,646. Semakin sejahtera karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang di berikan karyawan kepada perusahaan.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh tingkat kesejahteraan terhadap kinerja karyawan pada PT Andritz Pulp and Paper di Pasir Putih maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Tingkat kesejahteraan yang diberikan PT Andritz Pulp and Paper kepada karyawannya dapat dikategorikan baik. Demikian pula dengan kinerja karyawan PT Andritz Pulp and Paper juga dikategorikan baik karena

persentasenya 29,9 % dan sedangkan 70,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

2. Tingkat kesejahteraan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Andritz Pulp and Paper di Pasir Putih. jadi semakin sejahtera karyawan maka kinerja karyawan juga diperkirakan semakin meningkat.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian direkomendasikan:

1. PT. Andritz Pulp and Paper di pasir Putih sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawai, karena dengan sejahteranya karyawan mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. PT. Andritz Pulp and Paper Pasir Putih perlu melakukan peninjauan lebih lanjut untuk menjaga tingkat kinerja karyawan pada level yang sesuai dengan harapan agar organisasi dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andana Hogantara, Desak Ketut Sintaaasih (2014). *Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Aroma Spa, Sanur Denpasar*
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Catur Indah Kusumawati 2013. *Analisis Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus RSUD Dr. Moewardi Di Surabaya)*
- Dita Antania Hanjani 2012. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kesejahteraan Karyawan Outsourcing PT. Perkebunan Nusantara II unit kebun seberang*
- M. Kadarisman 2012 *Manajemen Kompensasi*. PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Endang Murtiningsih 2012. *Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri*

- Ida Bagus Gamata Harischandra, I Wayan Mudiarta Utama 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Tingkat Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan*
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Putu Gde Edy Novayana Sudira, Nyoman Sudarma 2013. *Pengaruh Hubungan Kerja Komunikasi, Dan Tingkat Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. BPR Sari dan Niaga Tabanan*.
- Putu Nanda Widiarta 2013. *Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Komunikasi, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Inti Buana Permai Denpasar Bali*.
- Qaisa Abbas dan Yaqoob Sara, 2009. *Influence Leadership Against Employee Performance Development In Pakistan. International Journal Pakistan Economic And Social review*. 47 (2), pp:269-292
- Rendry Mamahit. 2013. *Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal Emba, Vol 1, No. 4, Desember 2013 Issn 2303 – 1174.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Suharsimi Arikunto, 2012. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Bumi Aksara. Jakarta
- S. Mangkuprawira dan Vitalaya. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Titis Windiara. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Serta Tingkat Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Indoturbine Jakarta)*
- Zainul. 2008. *Hubungan Kinerja Karyawan Tata Usaha Dengan Kepuasan Dosen Di Politeknik Kesehatan Palu*. Jurnal KMPK Universitas Gajah Mada