

# **Analisis Tingkat Kesejahteraan Karyawan PT Tunggal Perkasa Plantations di Kabupaten Indragiri Hulu**

**Wenny Agusriana**

**Pembimbing : Almasdi Syaza, R.M Riadi**

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Jl. Bina Widya KM. 12.5 Pekanbaru

Unri.ac.id

## **ABSTRAK**

Kesejahteraan adalah balas jasa yang berupa materi maupun non materi yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan, dengan tujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar dapat meningkatkan produktifitas. tingkat kesejahteraan keluarga karyawan dapat dilihat dari pengeluaran keluarga melalui : pendidikan, kesehatan, transportasi, rekreasi, kebutuhan listrik, dan asuransi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar tingkat kesejahteraan karyawan PT Tunggal Perkasa Plantations Kabupaten Indragiri Hulu. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 1129 orang. Administrasi, Tanaman, Pabrik, Teknik, dan Jabatan lain-lain masing-masing diambil 5% dari jumlah populasi maka didapatlah sampel sebanyak 58 orang. Metode analisis yang digunakan adalah Uji Chi Square, dari hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa pendidikan dan pendapatan berpengaruh terhadap tingkat kesejahteraan karyawan dimana ini disebabkan karena Chi hitung > Chi tabel. Ketercapaian tingkat kesejahteraan secara keseluruhan karyawan PT Tunggal Perkasa Plantations Kabupaten Indragiri Hulu telah sejahtera ini dapat dilihat dari terpenuhinya ke 7 indikator kesejahteraan yaitu: pendidikan, konsumsi, kebutuhan listrik, komunikasi, rekreasi, asuransi. dan pendapatan yang diterima oleh karyawan dipergunakan untuk konsumsi dan tabungan.

***Kata Kunci: Kesejahteraan***

# **Analisis Tingkat Kesejahteraan Karyawan PT Tunggal Perkasa Plantations di Kabupaten Indragiri Hulu**

**Wenny Agusriana**

**Pembimbing : Almasdi Syaza, R.M Riadi**

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Jl. Bina Widya KM. 12.5 Pekanbaru

Unri.ac.id

## **ABSTRACT**

*Welfare is a form of remuneration material and non material provided by the company based on company policy, in order to maintain and improve the physical and mental condition of employees in order to increase productivity. family welfare level employees can be seen from the family expenditure through: education, health, transportation, recreation, power requirements, and insurance.*

*This study aims to determine the extent of the welfare of the employees of PT. Tunggal Perkasa Plantations Indragiri Hulu. Total population in this study were 1129 people. Administration, Plant, Plant, Engineering, and other Title each taken 5% of the total population, didapatlah sample of 58 people. The analytical method used is the Chi Square test, the results of the data it is known that the administration of education and income affect the level of welfare of employees which is due to Compute  $\chi^2 > \chi^2$  table. Achievement levels of overall well-being of employees of PT Tunggal Perkasa Plantations Indragiri Hulu has been prosperous can be seen from the fulfillment of the 7 indicators of well-being: education, consumption, electricity demand, communication, rekreasi, insurance. and income received by an employee is used for consumption and savings.*

**Keywords: Welfare**

## **PENDAHULUAN**

Karyawan merupakan asset yang sangat penting, karena tanpa adanya sumberdaya manusia, maka perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Manajemen sumberdaya manusia sebagai bagian dalam mempelajari peran manusia dalam berorganisasi, mengatur karyawan sehingga terwujudnya suatu perusahaan secara maksimal. Dalam hal ini manajemen personalia sangat penting sekali dalam pengelolaan karyawan dengan sebaik mungkin melalui kebijaksanaan yang salah satunya adalah dengan pemberian program kesejahteraan sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawan yaitu dengan memperhatikan kebutuhan fisik, seperti kesehatan, perumahan, kendaraan, dan tunjangan-tunjangan lainnya. Dengan adanya perhatian akan kebutuhan fisiknya maka diharapkan karyawan loyal terhadap perusahaan sehingga karyawan juga dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Kesejahteraan merupakan balas jasa yang berupa materi maupun non materi yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan, dengan tujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar dapat meningkatkan produktifitas (Malayu SP. Hasibuan, 2003).

Kesejahteraan dapat juga merupakan tingkataksesibilitas seseorang dalam kepemilikan faktor-faktor produksi. Semakin tinggi seseorang mampu meningkatkan faktor produksi yang ia kuasai maka semakin tinggi tingkat kesejahteraan yang akan diraihinya. Demikian pula sebaliknya, orang menjadi miskin karena tidak punya akses yang luas dalam memiliki faktor-faktor produksi walaupun faktor produksi itu adalah dirinya sendiri. Batas kesejahteraan masih banyak diperdebatkan. Terlalu banyak batasan-batasan kesejahteraan yang telah dikemukakan para ahli. Namun secara umum kesejahteraan dapat diartikan sebagai tingkat kemampuan seseorang dalam memenuhi kebutuhan primer yang berupa sandang, pangan, dan papan, pendidikan, dan juga kesehatan. Kesejahteraan karyawan adalah salah satu pemenuhan dan keperluasan yang bersifat jasmani dan rohani, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, secara produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang sehat. Untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya perusahaan wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan, namun dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan dan kemampuan perusahaan. Kesejahteraan para karyawan bukan saja terletak dari tingkat pendapatannya namun kesehatan dan jaminan juga perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan.(Ike Kusdyah, 2007).

Kesejahteraan Karyawan merupakan hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus memberikan kesejahteraan untuk karyawannya baik dari segi finansial maupun non finansial. Dimana dengan adanya pemberian kesejahteraan maka karyawan akan dapat memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan untuk mencapai suatu tujuan yang di inginkan bersama. Program pembangunan nasional dengan bentuk sistem pertanian agribisnis dan usha agribisnis yang memiliki daya saing, berkerakyatan, berkelanjutan, dan disentralisasi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dengan adanya perusahaan yang memiliki peran sangat besar untuk mengurangi tingkat pengguran (Almasdi Syahza,2012). Dalam dunia kerja pendidikan juga sangat diperlukan pendidikan dapat diartikan sebagai kegiatan uyang sistematis dan sistemik yang terarah kepada terbentuknya kepribadian manusia. Oleh karena itu proses pendidikan berlangsung

melalui tahap-tahap bersinambung (Umat Titrahardja, 2005). Disamping pendidikan pendapatan juga berperan penting dalam kesejahteraan pendapatan yang berupa uang yang diterima oleh seseorang dan perusahaan dalam bentuk gaji, upah, sewa, bunga, dan laba, dan juga termasuk beragam tunjangan seperti kesehatan, pensiun (Afrida, 2002). Dengan adanya perusahaan PT Tunggal Perkasa Plantations ini membantu masyarakat daerah sekitar perusahaan untuk mendapatkan pekerjaan dan dengan adanya perusahaan tersebut dapat meningkatkan pembangunan di daerah pedesaan yang nantinya akan dapat bersaing dengan daerah perkotaan. Suatu keluarga dikatakan sejahtera apabila keluarga tersebut telah mampu memenuhi kebutuhan hidup keluarganya relatif sempurna. Artinya setiap keluarga mampu memenuhi kebutuhan hidupnya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh keluarga tersebut. Untuk mengetahui tingkat kesejahteraannya dapat dilihat dari 7 indikator kesejahteraan yaitu: pendidikan, kesehatan, transportasi, rekreasi, komunikasi, kebutuhan listrik, asuransi. (Almasdi Syahza, 2009). Tercukupinya semua kebutuhan hidup kita, baik itu yang material maupun non material, kesejahteraan memang selalu bersangkutan oleh masalah sosial, kenapa karena jika kita hidup di pedesaan yang masyarakatnya menerima apa adanya dan kita termasuk keluarga yang terpenuhi semua kebutuhannya, kita dapat dikatakan sejahtera, tapi jika kondisi kita di lingkungan semacam itu kita bawa ke lingkungan sosial perkotaan maka kehidupan kita bisa dikatakan kurang sejahtera, kenapa karena kebutuhan dan tekanan di perkotaan lebih besar pengaruhnya, di mana keluarga yang satu dengan lainnya saling mengejar agar dikatakan terkaya di lingkungan tempat tinggalnya. Jadi dengan kata lain kesejahteraan di kota besar, kita harus mampu mengikuti perubahan sosial secara cepat jika ingin tetap sejahtera (J.R Wattimena, 2010).

Pembangunan pedesaan selama ini mengacu pada sektor pertanian dan kemudian dikembangkan dalam skala besar dengan komoditas unggulan adalah kelapa sawit. PT Tunggal Perkasa Plantations ini merupakan salah satu bentuk usaha yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit di Indragiri Hulu yang memiliki cukup banyak karyawan. Oleh karena itu maka perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan agar karyawan dapat bekerja secara optimal. Dengan adanya perusahaan PT Tunggal Perkasa Plantations ini membantu masyarakat daerah sekitar perusahaan untuk mendapatkan pekerjaan dan dengan adanya perusahaan tersebut dapat meningkatkan pembangunan di daerah pedesaan yang nantinya akan dapat bersaing. Perusahaan tersebut saat ini mengalami perkembangan yang sangat pesat baik, ini dapat kita lihat dari segi pertumbuhan perputaran uang yang sangat besar, adanya perusahaan ini membuat tingginya tingkat konsumsi karyawan. Dan juga masyarakat daerah setempat mengalami peningkatan. Secara konseptual pendidikan adalah segala sesuatu untuk menimba kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia, jasmaniah dan rohaniyah yang berlangsung seumur hidup, baik dalam maupun diluar sekolah, untuk pembangunan persatuan masyarakat adil dan makmur dan selalu ada dalam keseimbangan. Kemudian pendapatan juga hal yang sangat penting diantaranya adalah Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan. Kompensasi dapat di bagi dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi

finansial terbagi dua yaitu kompensasi langsung yang terdiri, upah, gaji, bonus, atau komisi.

Kompensasi tidak langsung berupa semua pembayaran seperti, liburan, dan macam- macam tunjangan. Sedangkan kompensasi non finansial seperti penghargaan, pengangkatan jabatan, promosi jabatan dan lain-lain.

Agar karyawan dapat merasakan kesejahteraan, maka perusahaan harus memberikan mereka kesejahteraan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Yaitu berupa pendapatan atau gaji dan lain sebagainya. Dimana pemberian gaji ini dimaksudkan untuk membantu perekonomian keluarga karyawan dalam pemenuhan kebutuhan mereka sehari-hari. Dan juga untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal (Veithzal Rivai, 2003)

Komponen-komponen Kompensasi antara lain:

1. Upah; Upah adalah balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Upah biasanya untuk pembayaran bagi tenaga kerja lepas.
2. Gaji; Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai karyawan yang memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan.
3. Insentif; Pemberian insentif kepada karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan insentif secara umum.

Adanya perusahaan tersebut membuat mobilitas pertumbuhan ekonomi masyarakatsehubungan dengan hal sekitar akan menjadi lebih maju dan sejahtera. diatas, maka penulis melakukan tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Analisis Tingkat Kesejahteraan Karyawan PT Tunggal Perkasa Palantations di Kabupaten Indragiri Hulu”

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di Air Molek dengan subjek karyawan PT Tunggal Perkasa Plantations Kabupaten Indragiri Hulu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Tunggal Perkasa Plantations dengan jumlah karyawan sebanyak 1129 orang dari berberapa bagian jabatan diantaranya: bagian jabtan administrasi 79 orang, tanaman 500 orang, pabrik 174 orang, teknik 181 orang, jabatan lain-lain sebanyak 195 orang. yang kemudian pengambilan sampel secara acak menggunakan porportional random sampling 5%. dari masing-masing bagian jabatan maka didapat sampel sebanyak 58 orang. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data penelitian yaitu dengan wawancara dan kuesioner. Oprasionalisasi variabel yaitu x1 tingkat pendidikan, x2 pendapatan dan Y kesejahteraan. Teknik penyajian data menggunakan interval dimana untuk mengelompokkan menjadi tiga kategori yaitu tinggi, sedang, rendah, dan sebagai analisis data menggunakan analisis Chi Square dengan

$$\text{Rumus : } \chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Chi Square

Uji Chi Square digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan kondisi yang terjadi di lapangan atau kondisi hasil observasi dengan frekuensi harapan atau frekuensi ekspektasi. Maka didapatkan hasil tabel kontingensi  $r \times k$  adalah  $3 \times 3$ . R adalah kesejahteraan karyawan dan k adalah pendidikan dan pendapatan karyawan atau  $(3-3) (3-1) = 4$ . Untuk mengetahui Chi tabel pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel Chi Square dengan standar error 5% dan derajat kebebasan (df) 4 dari tabel didapat nilai Chi Square tabel yaitu: 9,488. Berdasarkan hasil Chi tabel ini maka karyawan PT Tunggal Perkasa Plantations telah sejahtera karena Chi Hitung > Chi tabel. Berikut adalah hasil penelitian tentang Uji Chi Square .

1. Uji Chi Square pengaruh pendidikan terhadap kesejahteraan karyawan PT Tunggal Perkasa Plantations dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa chi hitung dari pengaruh pendidikan terhadap kesejahteraan karyawan adalah sebesar 18,4851 sedangkan chi tabel 9,488, oleh karena itu chi hitung > chi tabel maka dapat diartikan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan.

Tabel 1 Data Olahan Chi Square pengaruh pendidikan terhadap kesejahteraan

fo	Fe	(fo-fe)	(fo-fe) <sup>2</sup>	(fo-fe) <sup>2</sup> /fe
2	0,27	1,73	2,9929	11,08481481
0	0,04	-0,04	0,0016	0,04
0	1,69	-1,69	2,8561	1,69
2	5,79	-3,79	14,3641	2,480846287
1	0,73	0,27	0,0729	0,099863014
39	35,48	3,52	12,3904	0,349222097
4	1,93	2,07	4,2849	2,22015544
0	0,24	-0,24	0,0576	0,24
10	11,82	-1,82	3,3124	0,280236887
$X^2 = \sum (fo-fe)^2/fe$				18,48513854

2. Uji chi square pengaruh pendapatan terhadap kesejahteraan karyawan PT Tunggal Perkasa Plantations dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Dari Tabel 2 dapat dilihat bahwa chi hitung dari pengaruh pendapatan terhadap kesejahteraan karyawan adalah sebesar 117,154 sedangkan chi tabel 9,488. Oleh karena itu chi hitung > chi tabel. Maka dapat diartikan bahwa pendapatan berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan PT Tunggal Perkasa Plantations kabupaten Indragiri Hulu. Maka dapat diartikan bahwa pendidikan dan pendapatan karyawan berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan. Ini dikarenakan karyawan telah dapat memenuhi kebutuhan melalui 7 indikator kesejahteraan yang dijadikan pengeluaran, dan juga telah dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pendapatan berpengaruh besar terhadap kesejahteraan karyawan.

Tabel 2 Data Olahan Chi Square Pengaruh Pendapatan terhadap Kesejahteraan

fo	Fe	(fo-fe)	(fo-fe) <sup>2</sup>	(fo-fe) <sup>2</sup> /fe
2	0,07	1,93	3,7249	53,21285714
0	0,11	-0,11	0,0121	0,11
0	1,83	-1,83	3,3489	1,83
0	0,11	-0,11	0,0121	0,11
3	0,15	2,85	8,1225	54,15
0	2,74	-2,74	7,5076	2,74
0	1,83	-1,83	3,3489	1,83
0	2,74	-2,74	7,5076	2,74
53	48,43	4,57	20,8849	0,431238902
	$X^2 = \sum (fo - fe)^2 / fe$			117,154096

### KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil observasi dan pengolahan data, maka penulis menarik kesimpulan bahwa karyawan PT Tunggal Perkasa Plantations Kabupaten Indragiri Hulu telah sejahtera, hal ini disebabkan karena:

1. Pendidikan dan pendapatan berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan, Karena Chi Hitung > Chi Tabel. Dimana untuk tingkat pendidikan karyawan tamatan SLTP dengan frekuensi 10 orang atau 17,24%, SLTA 40 orang 68,96 %, dan D3/S1 8 orang atau 13,80%. Untuk pendapatan keseluruhan karyawan, 53 orang dikategorikan rendah yaitu 1.930.000-9.867.000 atau 91,38%, 3 orang responden dikategorikan sedang yaitu 9.867.000 -17.804.000 atau 5,18% dan 2 orang dikategorikan tinggi yaitu 17.804.000-25.741.000 atau 3,44%. Oleh karena itu semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang karyawan dan didukung dengan keahlian yang berkompeten dibidangnya maka perusahaan akan memberikan kontribusi atau pendapatan yang tinggi atau sesuai dengan keahliannya. Karena seseorang yang memiliki keahlian dibidangnya maka akan dibayar mahal.
2. Dan juga dapat dilihat dari 7 indikator kesejahteraan yang menjadi pengeluaran untuk memenuhi kebutuhannya diantaranya konsumsi, listrik, komunikasi, transportasi, kesehatan, rekreasi, pendidikan, dan asuransi. bahwa seluruh karyawan dapat memenuhi ke 7 indikator kesejahteraan tersebut, dan kesejahteraan karyawan ini dapat tercapai karena pendapatan yang mereka terima dipergunakan untuk konsumsi dan sisa pendapatannya mereka pergunakan untuk tabungan masa depan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka penulis menyampaikan saran, agar karyawan mau memperbaiki kualitas diri sendiri secara akademik maupun keahlian, agar perusahaan juga dapat memberikan penilaian yang baik bagi siapa saja karyawan yang ingin maju dan mendapatkan pendapatan yang lebih tinggi lagi guna dapat meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Dan juga diharapkan bagi perusahaan agar memberikan kontribusi pendapatan karyawan sesuai dengan pendidikan dan keahliannya masing-masing karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afrida, 2002, *Ekonomi Sumber daya manusia*, Gahlia Indonesia, Pejaten barat, Jakarta.
- Almasdi Syahza, 2009, *Ekonomi Pembangunan, Teori dan Kajian Empirik Pembangunan Pedesaan*, Pusat Pengembangan Pendidikan, Universitas Riau, Pekanbaru.
- Almasdi Syahza, 2012, *Ekonomi Pembangunan Pedesaan*, Pusat Pengembangan Pendidikan, UR PERSS, Pekanbaru.
- D. Koeshartono, 2005, *Hubungan Industri*, Universitas Atmajaya, Jakarta.
- Ike Kusdyah Rahmawati, 2008, manajemen sumber daya manusia, CV Andi, Yogyakarta.
- J.R Wattimena, 2010, *Artikel Konsep Kesejahteraan*. <http://www.Maltengkab.go.id> diakses 12 febuari 2013.
- Malayu SP Hasibuan, 2003, *Manajemen Sumber Daya*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Umar Titahardja, 2005, *Pengantar Pendidikan*, Rineka Cipta, Jakarta
- Veithzal Rivai, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta