**PENGARUH UPAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK PENGOLAHAN KELAPA SAWIT PT CITRANUSA INTISAWIT DI DESA KEDUKUL KECAMATAN**

**MUKOK KABUPATEN SANGGAU**

**ARTIKEL PENELITIAN**

**OLEH:**

**SILVESTER EWALDUS TALIDI**

**NIM. C1022141007**

****

**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS**

**JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERTANIAN**

**FAKULTAS PERTANIAN**

**UNIVERSITAS TANJUNGPURA**

**PONTIANAK**

**2019**

**PENGARUH UPAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK PENGOLAHAN**

**KELAPA SAWIT PT CITRANUSA INTISAWIT DI**

**DESA KEDUKUL KECAMATAN MUKOK**

**KABUPATEN SANGGAU**

**Silvester Ewaldus Talidi, Abdul Hamid A Yusra, Josua Parulian Hutajulu**

Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian; Universitas Tanjungpura

*Email:* *sylvesterewaldus@gmail.com*

***Abstract***

*The formulation of the problem in this study can be formulated: is there an effect of wages and work environment on employee performance ?. the goal to be achieved in this study is to analyze whether there is influence of wages and work environment on employee performance. The method used in this research is quantitative descriptive research method. The location of this research was conducted in the area of ​​oil palm plantations managed by PT Citranusa Intisawit, Indofood Plantation located in the Districts of Mukok and Districts of Jangkang, Sanggau Regency, West Kalimantan Province. The population used in this study amounted to 131 people. The sampling technique used is probability sampling, using the slovin formula which amounts to 79 people. Types and sources of data obtained from primary data and data from questionnaires. Data analysis methods used are data quality tests, classic assumption tests, and multiple regression analysis. The analytical tool used is the coefficient of determination, F test, and T test. Based on the results of research that has been done it can be concluded that there is a significant influence of wages and work environment on the performance of employees of PT. Citranusa Intisawit. These results can be proven by the results of the t test and F test that researchers have done after obtaining data from the field.*

***Keywords: Employee Performance, Wages, and Work Environment.***

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap berjalannya kegiatan suatu perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam perusahaan adalah potensi yang besar dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang terampil, cerdas, kreatif, rajin, tekun, ulet dan profesional, serta dibarengi dengan semangat kerja yang tinggi. Douglas (2000) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (job performance) yang tinggi.

Upah dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan dan merangsang mereka untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan,dalam Bab I Pasal 1 angka 30 dijelaskan “Upah merupakan hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah dilakukan”. Dari pengertian tersebut upah merupakan suatu imbalan dari pada yang telah diberikan dan diterima oleh seseorang didalam hubungan kerja yang berupa uang melalui perjanjian kerja. Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan, semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula upah yang akan diterima.

Upah merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan, karena jumlah upah atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya perusahaan. Upah yang dimaksud disini adalah balas jasa yang berupa uang atau balas jasa lain yang diberikan lembaga atau organisasi perusahaan kepada pekerjanya. Pemberian upah atau balas jasa ini dimaksud untuk menjaga keberadaan karyawan diperusahaan, menjaga semangat kerja karyawan dan tetap mejaga kelangsungan hidup perusahaan yang akhirnya akan memberi manfaat kepada masyarakat.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupu non fisik, langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaanya pada saat bekerja, misalnya: suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, suhu, udara, penerangan dll. Lingkugan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pegaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinrja karyawan dan akhirnya memotivasi kerja karyawan.

PT Citranusa Intisawit merupakan anak perusahaan dari Indofood Plantation yang telah mengalami take over dari PT Citra Riau Sarana (CRS Group) pada bulan Agustus 2004. Luas total areal PT Citranusa Intisawit adalah 13.570 ha yang terdiri dari kebun inti (Kedukul Estate) seluas 3.570 ha yang terbagi dalam 5 divisi dan dua kebun plasma yaitu kebun plasma tahap I (Sei Mawang Estate) seluas 5.000 ha yang terbagi dalam 6 divisi dan kebun plasma tahap II (Trimulya Estate) seluas 5.000 ha yang terbagi dalam 6 divisi. Areal kebun terpencar-pencar dalam kawasan seluas 22.500 ha dengan panjang jalan rata-rata 75meter/ha.

Upah dan lingkungan kerja adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai upah sesuai dengan diharapkan dan lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Jika karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja maka tujuan perusahaan juga akan tercapai. Berdasarkan pengamatan sementara bahwa upah karyawan yang berada di PT Citranusa Intisawit sesuai dengan UMR. Upah yang sesuai dengan kriteria pekerjaan disana tidak mempermasalahkan karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang ada di perusahaan ini sudah baik, namun masih ada keluhan dari beberapa karyawan terkait kelengkapan ruangan tempat karyawan bekerja. Dimana masih kuranganya pendingin ruangan untuk beberapa ruangan yang menyebabkan kinerja karyawan berkurang dalam penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu. Pengaturan ruangan yang kurang efisien serta kelengkapan ruangan kerja masih ada yang kurang sehingga karyawan menjadi tidak efektif dalam penyelesaian target kerjanya. Namun karna beberapa kendala yang dialami karyawan, pekerjaan yang seharusnya dikerjakan dengan tepat waktu dan maksimal, malah menghasilkan kinerja yang kurang maksimal. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul : “Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Pengolahan Kelapa Sawit PT Citranusa Intisawit”.

Kinerja karyawan merupakan satu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2008). Terciptanya kinerja pegawai yang tinggi sangatlah tidak mudah dikarenkan kinerja karyawan dapat timbul apabila organisasi mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawa untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2000 : 67) “kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan”. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala ( 2009 : 548) “kinerja adalah perilaku yang diperlihatkan oleh semua individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor (Mangkunegara, 2005 :11) yaitu : Kompetensi Individu, Dukungan Organisasi, dan Dukungan Manajemen. Menurut Hasibuan (2011) unsur-unsur penilaian kinerja adalah sebagai berikut: Prestasi, Kedisiplinan, Kreatifitas, Bekerjasaman, Kecakapan, dan Tanggung jawab.

**METODE PENELITIAN**

Metode pada penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di areal kebun kelapa sawit yang dikelola oleh PT Citranusa Intisawit, Indofood Plantation yang berada di Kecamatan Mukok dan Kecamatan Jangkang, Kabupaten Sanggau, Provinsi Kalimantan Barat. Sedangkan yang menjadi objek penelitian ini dibatasi hanya terhadap variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Tekhnik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X1,X2,...Xn) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan (Duwi, 2011).

Populasi dalam penelitian adalah karyawan di PT Citranusa Intisawit diketahui yaitu berjumlah 131 orang. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan metode penentuan jumlah sampel dengan rumus metode Slovin. Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka sampel dalam penelitian ini adalah 79 karyawan.

Jenis dan sumber data yang digunakan merupakan data primer, yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Data tersebut berupa data jawaban atas pertanyaan yang diajukan oleh peneliti kepada responden dengan menyebarkan kuisioner.

Metode analisis data yang digunakan yaitu uji kualitas data, mengubah data ordinal ke data interval, uji asumsi klasik yaitu: uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas., dan yang terakhir analisis regresi berganda. Sedangkan alat analisisnya adalah koefesiensi determinasi, uji F, dan uji T.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Uji Asumsik Klasik**

Sebelum melakukan analisis regresi berganda, data-data yang menjadi tolak ukur variabel harus melalui beberapa tahap dengan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa regresi berdistribusi normal, serta tidak terdeteksi multikolinieritas dan tidak adanya heteroskedastisitas. Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

**Uji Normalitas**

**Tabel 1 Hasil Uji Normalitas Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Unstandardized Residual |
| N | 79 |
| Normal Parametersa,b | Mean | ,0000000 |
| Std. Deviation | 1,79769902 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,095 |
| Positive | ,068 |
| Negative | -,095 |
| Test Statistic | ,095 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | ,073c |

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji normalitas pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai Asymp. Sig.(2-tailed) 0,73>0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan data tersebut berdistribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

|  |  |
| --- | --- |
| **Variabel Independen** | **Collinearity statistics** |
| ***Tolerance*** | **VIF** |
| Upah (X1) | 0,756 | 1,323 |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,756 | 1,323 |

Berdasarkan tabel diatas, rangkuman hasil uji multikolinearitas pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ternyata hasil tolerance dari variabel independen yakni 0,756 ≥ 0,10. Sementara itu, nilai VIF (variance inflation factor) dari variabel independen yakni 1,323 ≤ 10,00, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

|  |  |
| --- | --- |
| **Variabel**  | **Sig** |
| Upah (X1) | 0, 124 |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0, 263 |

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji heteroskedastisitas pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan nilai signifikansi variabel upah (X1) sebesar 0,124 ≥ 0,05. Sementara itu, diketahui nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (X2) yakni 0,263 ≥ 0,05. Data yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi residual varian pada setap pengamatannya dan dapat dinyatakan lulus uji heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Berganda**

Data yang telah diasumsi klasik selanjutnya akan dilakukan uji regresi berganda. Analisis regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui arah dan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif. Serta memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila terjadi kenaikan atau penurunan nilai dari variabel independen.

**Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Berganda Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Koefesien**  | **thitung** | **Signifikan**  |
| Konstanta  | 6,892 |  |  |
| Upah (X1) | 0,497 | 2,319 | 0, 000 |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,165 | 2,340 | 0, 000 |
| R2 |  0,511 |  |  |
| F Statistik | 39,706 |  | 0, 000 |

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahu hubungan antara dua variabel independen dan variabel dependen yang dapat dirumuskan dalam persamaan berikut:

Y = 6,892+ 0,497.X1 + 0,165.X2

Berdasarkan Persamaan yang dihasilkan melalui nalisis regresi berganda, interpretasi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

 a = 6,892, berarti jika upah dan lingkungan kerja dianggap konstan, maka kinerja karyawan akan sama dengan 6,892.

b1 = 0,497, berarti jika upah meningkat satu poin maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,497 (dengan asumsi variabel lingkungan kerja dianggap konstan).

b2 = 0,165, berarti jika lingkungan kerja meningkat satu poin maka skor kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,165 (dengan asumsi variabel upah dianggap konstan).

**Uji Hipotesis**

Dalam rangka menguji hipotesis tentang pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka digunakan digunakan koefisiensi deteminasi, uji F dan uji t. Adapun langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

**Koefisiensi Determinasi (R Square)**

**Tabel 5 Hasil Koefisiensi Determinasi Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Koefesien**  | **thitung** | **Signifikan**  |
| Konstanta  | 6,892 |  |  |
| Upah (X1)  | 0,497 | 2,319 | 0, 000 |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,165 | 2,340 | 0, 000 |
| R2 | 0,511 |  |  |
| F Statistik | 39,706 |  | 0, 000 |

Berdasarkan data diatas, maka diperoleh R square sebesar 0,511. Menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel upah dan lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,511 atau 51,1%. Adapun 48,9% sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Uji F**

**Tabel 6 Hasil Uji F Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Koefesien**  | **Fhitung** | **Signifikan**  |
| Konstanta  | 6,892 |  |  |
| Upah (X1) | 0,497 | 2,319 | 0, 000 |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,165 | 2,340 | 0, 000 |
| R2 | 0,511 |  |  |
| F Statistik | 39,706 |  | 0, 000 |

Berdasarkan tabel diatas nilai Fhitung 39,706 dan Ftabel dengan derajat signifikan 5%. Untuk mencari Ftabel menggunakan rumus sebagai berikut: (k;n-k), Sehingga dapat dihitung hasil Ftabel sebagai berikut (2;79-22) = (2;77) = (3,09) hasil ini kemudian dijadikan acuan untuk mengetahui nilai Ftabel pada distribusi nilai Fhitung. Dikarenakan Fhitung > Ftabel (39,706 > 3,09) dengan nilai signifikan atau pvalue = 0,000 ≤ 0,05, maka terdapat pengaruh yang signifikan dari upah dan lingkungan kerja secara bersama -sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi upah dan lingkungan kerja yang dimiliki karyawan.

**Uji T**

**Tabel 7 Hasil Uji T Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel**  |  **thitung** | **ttabel** | **Signifikan**  |
| Upah (X1) | 2,319 | 2,649 | 0, 000 |
| Lingkungan Kerja (X2) | 2,340 | 2,649 | 0, 000 |

Nilai Ttabel di dapat berdasarkan penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

 Ttabel = n - k

Keterangan :

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel

Berdasarkan data diatas, maka hasil uji t pada variabel upah memiliki Thitung (2,319 < 2,649) dengan nilai signifikansi 0,000 ≤ 0,05. Hal ini menunjukkan tingkat signifikansi yang lebih kecil daripada tingkat kesalahan. Maka kesimpulannya H0 diterima yang berarti upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t pada variabel lingkungan kerja memiliki Thitung sebesar 2,340, dikarenakan Thitung < Ttabel = (2,340 < 2,649) dengan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan perbandingan nilai signifikansinya dengan tingkat kesalahan yang ditentukan sebesar 0,05 adalah 0,000 ≤ 0,05. Hal ini menunjukkan tingkat signifikansi yang lebih kecil daripada tingkat kesalahan. Maka kesimpulannya H0 diterima yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: Terdapat pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Citranusa Intisawit, Pembayaran upah yang berlaku sudah cukup baik akan tetapi ada kendala yaitu keterlambatan dalam pembayaran upah, dan Lingkungan kerjanya sendiri terdapat beberapa kendala seperti pendingin ruangan yang kurang, akses jalan masih tanah kuning yang menjadi becek jika terjadi hujan, musolla dan toilet yang tidak terawat, dan suara bising yang berasal dari pabrik pengolahan kelapa sawit yang berdekatan dengan kantor. adapun saran yang dapat diajukan adalah: Memperbaiki sistem pembayaran upah yang terkadang terlambat, sehingga tidak terjadi keterlambatan dalam pembayaran upah dan Memperbaiki lingkungan kerja dengan menambah pendingin ruangan, memperbaiki akses jalan agar karyawan tidak bersusah payah kekantor, membenahi fasilitas disekitar kantor agar tercipta suasana kantor yang nyaman, dan membuat ruangan yang kedap suara sehingga membuat karyawan menjadi tenang dalam bekerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

Douglas, G. 2000. *Manajemen Kas*. Jakarta: PT. Pustaka Binamana Pressindo.

Handoko,T.Hani. 2008. *Manjemen Personalia Sumber Daya Manusia*.Edisi Kedua, Yogyakarta,Penerbit : BPFE.

Hasibuan SP. Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.

Rivai dan Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.