PENGARUH *EMPLOYEE WELL BEING* TERHADAP *EMPLOYEE PRODUCTIVITY* DI PT. KARYA AGRO SAWITINDO MUKO MUKO

S K R I P S I

Oleh :

GHINA MAISA ZAHIRAH
NPM. 2161201097

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025

PENGARUH *EMPLOYEE WELL BEING* TERHADAP *EMPLOYEE PRODUCTIVITY* DI PT. KARYA AGRO SAWITINDO MUKO MUKO

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Bengkulu

S K R I P S I

Oleh :

GHINA MAISA ZAHIRAH
NPM. 2161201097

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025

PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH *EMPLOYEE WELL BEING* TERHADAP *EMPLOYEE PRODUCTIVITY* DI PT. KARYA AGRO SAWITINDO MUKO MUKO

SKRIPSI

Oleh :

GHINA MAISA ZAHIRAH
NPM. 2161201097

Disetujui Oleh :
Pembimbing

Reni Indriani, SE., M.M
NIDN. 0222018102

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Furqonti Ranidiah, S.E., M.M
NIDN. 0208047301

iii

PENGESAHAN PENGUJI

PENGARUH *EMPLOYEE WELL BEING* TERHADAP *EMPLOYEE PRODUCTIVITY* DI PT. KARYA AGRO SAWITINDO MUKO MUKO

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Bengkulu
Guna Memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Hari : Rabu
Tanggal : 6 Agustus 2025

SKRIPSI

Oleh:

GHINA MAISA ZAHIRAH
NPM. 2161201097

Dewan Pengujii:

1. Ratnawili, S.E.,M.M — Ketua (.....)
2. Ade Tiara Yulinda, S.E.,M.M — Anggota (.....)
3. Reni Indriani, S.E.,M.M — Anggota (.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Furqonti Ranidiah, S.E., M.M
NIDN:0208047301

SERTIFIKASI

Ghina Maisa Zahirah, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah karya saya sendiri dan atas bimbingan dosen pembimbing. Karya ini belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis atau Program Studi lainya. Karna karya ini milik saya, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan skripsi ini adalah tanggung jawab saya.

Bengkulu, Juni 2025

Ghina Maisa Zahirah
Npm. 2161201097

MOTTO

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya." (QS. Albaqarah : 286)

"Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu yang bisa kau ceriakan." (Boy Candra)

"Orang lain gak akan paham struggle dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian success stories nya aja. Jadi berjuanglah untuk diri sendiri meskipun gak akan ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini."

-Ghina Maisa Zahirah-

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah. puji syukur kepada Allah SWT. Yang telah memberikan nikmat yang sangat luar biasa, memberi saya kekuatan, membekali saya dengan ilmu pengetahuan serta memperkenalkan saya dengan cinta. Atas karunia serta kemudahan yang engkau berikan, akhirya Karya Tulis Ilmiah yang sederhana ini dapat terselesaikan tepat waktu. Shalawat serta salam selalu tercurah limpahkan kepada baginda Rasullah Muhammad SAW.

Segala perjuangan saya hingga titik ini, saya persembahkan teruntuk orang-orang hebat yang selalu menjadi penyemangat, menjadi alasan aku kuat schingga bisa menyelesaikan Karya Tulis Ilmiah ini.

1. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta, Bapak Razali dan Ibu Gustinawati yang telah memberikan dukungan moral, materil, doa dan kasih sayang yang begitu besar, serta selalu memberikan semangat dan motivasi tiada henti sehingga penulis dapat menyelesaikan studinya sampai sarjana. Terima kasih atas kesabaran dan kebesaran hati serta nasihat yang selalu diberikan. Papa dan mama menjadi penguat dan pengingat paling hebat. Terima kasih, sudah menjadi tempatku untuk pulang.
2. Saudara kandungku, Ns. Eric Alexander,S.Kep dan Rolando Garros,A.Md.Farm dan juga saudara iparku Sopia elianda dan Liendy Treesiya Putri, Amd.RMIK yang selalu memberikan semangat dan motivasi untuk penulis.

3. Teruntuk sahabat di masa perkuliahanku Lusiana Dwi Indriyani, ayudia Asti Adevio, Nopela Liswanti Terimakash sudah menjadi bagian di tiap proses ku, terimakash telah menjadi yang terdepan saat aku memerlukan bantuan ataupun sesuatu, terimakasih sudah menjadi pegangan saat aku jatuh, terimakasih sudah menjadi rumah saat aku berjalan jauh, terimakash telah mengisi bab bab diceritaku, terimakash untuk tidak pernah mengeluh menghadapi wanita serumit diriku, terimakash untuk telinga yang hampir tiap hari mendengarkn keluh kesah ku, terimakash telah meminjamkan pundak mu disaat ku rapuh, terimakash telah meluluhkan kacauku, ku harap kau ada sampai akhir perjuangan ku, begitu pun aku, ku harap kau selalu melibatkan ku dalam proses mu.
4. Teruntuk sahabat - sahabatku Gusra Daharianty ,Julia Annisa ,Ersa Febriana ,Sartika Permata Sari, Anggia Afrilliana ,Afrina ,Rini Astika yang telah memberikan semangat meskipun lebih banyak bacotannya ,tetapi mereka selalu memberikan arahan dan motivasi untuk penulis.
5. Teruntuk teman satu bimbinganku dearlin yang selalu memberi semangat untuk bimbingan Skripsi .
6. Diri saya sendiri Ghina Maisa Zahirah , atas segala kerja keras dan semangatnya sehingga tidak pernah menyerah dalam mengerjakan tugas akhir skripsi ini. Terima kasih sudah kuat sejauh ini, semoga saya tetap rendah hati karena perjuangan mewujudkan cita cita baru dimulai.

ABSTRAK

PENGARUH *EMPLOYEE WELL BEING* TERHADAP *EMPLOYEE PRODUCTIVITY* DI PT. KARYA AGRO SAWITINDO MUKOMUKO

OLEH:
Ghina Maisa Zahirah[1]
.Reni Indriani[2]

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Employee Well* Being terhadap *Employee Productivity* pada karyawan PT. Karya Agro Sawitindo di Desa Pernyah Kabupaten Muk0-Muko. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif Sampel penelitian berjumlah 84 orang karyawan Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap *Employee Well Being* berada pada kategori "Baik" dengan rata-rata skor 3,75, sedangkan *Employee Productivity* juga dinilai "Baik" dengan rata-rata skor 3,73. Uji regresi linear sederhana menghasilkan persamaan Y = 9,516 + 0,813X, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan *Employee Well Being* akan meningkatkan *Employee Productivity* sebesar 0,813. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung (6,619) > t tabel (1,663) dan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga *Employee Well Being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Productivity* dengan Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,590 menandakan hubungan yang cukup kuat dan positif antara kedua variabel. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,348 mengindikasikan bahwa 34,8% variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh *Employee Well Being*, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.Pembahasan penelitian menegaskan bahwa program kesejahteraan karyawan yang bersifat holistik dan mendukung keseimbangan kehidupan kerja telah berjalan dengan baik, namun aspek kompensasi masih perlu ditingkatkan. Secara keseluruhan, penelitian ini merekomendasikan perusahaan untuk terus memperbaiki aspek kesejahteraan guna meningkatkan produktivitas karyawan secara optimal.

Kata Kunci: ***Employee well being, Employee productivity***

ABSTRACT

THE EFFECT *OF EMPLOYEE WELL BEING* ON *EMPLOYEE PRODUCTIVITY* AT PT. AGRO SAWITINDO MUKOMUKO

By:
Ghina Maisa Zahirah[1]
Reni Indriani, SE., M.M[2]

This study aims to determine the effect of *Employee Well* Being on *Employee Productivity* in employees of PT. Agro Sawitindo's work in Pernyah Village, Muk0-Muko Regency. The research method used was quantitative The research sample amounted to 84 employees The results of the descriptive analysis showed that the respondents' assessment of *Employee Well Being* was in the "Good" category with an average score of 3.75, while *Employee Productivity* was also rated "Good" with an average score of 3.73. A simple linear regression test yields an equation of Y = 9.516 + 0.813X, which shows that every one unit increase *in Employee Well Being* will increase *Employee Productivity* by 0.813. The results of the t-test showed a calculated t value (6.619) > t table (1.663) and a significance of 0.000 < 0.05, so that *Employee Well Being* had a positive and significant effect on *Employee Productivity* with a correlation coefficient value (r) of 0.590 indicating a fairly strong and positive relationship between the two variables. A determination coefficient (R^2) of 0.348 indicates that 34.8% of the variation in employee productivity can be explained by *Employee Well Being*, while the rest is influenced by other factors outside of this study. The discussion of the research confirms that employee welfare programs that are holistic and support work-life balance have run well, but the compensation aspect still needs to be improved. Overall, the study recommends that companies continue to improve welfare aspects to optimally increase employee productivity

Key Words : ***Employee well being, Employee productivity***

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala Puji dan Syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini yang berjudul "**Pengaruh *employee well being* terhadap *employee productivity* di PT. Karya Agro Sawitindo Kabupaten Mukomuko"**.

Tujuan dari penulisan Skripsi ini adalah guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dan bisnis pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

Keberhasilan penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Pada kesempatan ini dengan rasa hormat dan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Susiyanto, M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

3. Ibu Ade Tiara Yulinda, SE.,MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen dan Bisnis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
4. Ibu Reni Indriani, SE.,M.M sebagai dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis selama penyusunan skripsi.
5. Bapak Ibu Dosen serta staf di Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan selama penulis menuntut ilmu di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
6. PT. Agro Muko Bunga Tanjung Estate Kabupaten Muko Muko yang telah memberikan bantuan untuk melakukan penelitian demi terselesainya penulisan skripsi
7. Untuk Kedua Orang tua yang telah memberikan dukungan, doa, tenaga, dan fikiran dengan tulus dan ikhlas.
8. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan dan pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penelitian yang diajukan ini jauh dari sempurna. Untuk itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan dan semoga hasil penelitian yang telah disajikan dalam bentuk penelitian ini bermanfaat bagi pihak-pihak yang memerlukan Terima Kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Bengkulu, 23 juni 2025

Penulis

Ghina Maisa Zahirah

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL ..... **i**
HALAMAN PERSETUJUAN ..... **ii**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **iii**
SERTIFIKASI ..... **iv**
MOTO ..... **v**
PERSEMBAHAN ..... **vi**
ABSTRAK ..... **vii**
ABSTRACT ..... **viii**
KATA PENGANTAR ..... **ix**
DAFTAR ISI ..... **xi**
DAFTAR TABEL ..... **xii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xiii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiv**
BAB I PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Identifikasi Masalah 8
1.3 Batasan Masalah 9
1.4 Rumusan Masalah 9
1.5 Tujuan Penelitian 10
1.6 Manfaat Penelitian 10

BAB II STUDI PUSTAKA
2.1. Deskripsi Konseptual 12
2.1.1 *Employee Productivity* (Produktivitas Karyawan) 12
2.1.1.1 Definisi *Employee Productivity* (Produktivitas Karyawan) 12
2.1 1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Employee Productivity* (Produktivitas Karyawan)... 16
2.1.1.3 Pengukuran Employee Productivity (Produktivitas Karyawan) 20
2.1.1.4 Dimensi *employee productivity* (Produktivitas Karyawan) 23
2.1.1.5 Indikator *employee productivity* (Produktivitas Karyawan) 24
2.1.2 *Employee Well Being* (Kesejahteraan Karyawan) 28
2.1.2.1 Pengertian *Employee Well Being* (Kesejahteraan Karyawan) 28
2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi *Employe Well Being* (Kesejahteraan Karyawan) 32
2.1.2.3 Dimensi Employee Well Being (Kesejahteraan Karyawan) 35
2.1.2.4 Tujuan Pemberian Program *Employee Well Being* (Kesejahteraan Karyawan) 36
2.1.2.5 Idikator *Employee Well Being* (Kesejahteraan

Karyawan) 40
2.2 Teori Pengaruh Antar Variabel 43
2.2.1 Pengaruh Employee Well Being Terhadap Employee Productivity.....43
2.3 Hasil Penelitian yang Relevan 44
2.4 Kerangka Konseptual..... 48
2.5 Definisi Operasional 48
2.6 Hipotesis 49

BAB III METODE PENELITIAN
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian..... 51
3.2 Jenis Penelitian 51
3.3 Populasi dan Sampel..... 51
3.3.1 Populasi 52
3.3.2 Sampel 52
3.4 Teknik Pengumpulan Data 52
3.5 Uji Instrumen Penelitian..... 54
3.5.1 Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas..... 54
3.5.1.1 Uji Uji Validitas 54
3.5.1.2 Uji Reliabilitas 56
3.5.2 Analisis Tangaapan Responden.....56
3.5.3 Analisis Regresi Sederhana 58
3.5.4 Koefisien Determinan (R^2) 58
3.5.5 Pengujian Hipotesis 59
3.5.5.1 Uji Persial (Uji T)……59

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN
4.1 Hasil Penelitian 60
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian..... 60
4.1.1 Visi Dan Misi Pt Kas 61
4.1.2 Struktur Organisasi Pt Kas…….62
4.1.2 Karakteristik Responden……..……62
4.1.3 analisis regresi sederhana…….……66
4.1.4 Hasil Analisis Koefisien Determinasi 67
4.1.5 Hasil Uji Hipotesis Penelitian 68
4.1.5.1 Uji t Statistik..... 69
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian 70
4.2.1 Pengaruh *Employee Well Being* Terhadap *Employee Productivity* 70

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 76
5.1 KESIMPULAN 76
5.2 SARAN 76

DAFTRAR PUSTAKA
LAMPIRAN

Daftar Tabel

Halaman

Tabel 2.1 Hasil Penelitian yang Relevan 45
Tabel 2.2 Definisi Operasional 49
Tabel 3.1 Skala Likert 53
Tabel 3.2 Uji Validitas Instrumen 55
Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas 56
Tabel 3.4 analisis tanggapan responden 58
Tabel 4.1 Karekteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 62
Tabel 4.2 Karekteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 63
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel X 64
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Y 65
Tabel 4.5 Hasil analisis regresi sederhana 67
Tabel 4.6 Hasil Analisis koefisien determinasi 68
Tabel 4.8 Uji t Parsial 69

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Teoritik 48
Gambar 4.1 Struktur organisasi PT.KAS 63

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Izin Penelitian
2. Absensi Karyawan
3. Data Karyawan
4. Kuisoner Penelitian
5. Tabulasi Uji Instrumen
6. Hasil Uji Instrumen
7. Tabulasi 84 Responden
8. Hasil Uji Asumsi Klasik
9. Hasil Uji Analisis Regresi Linear
10. Hasil Uji Kolerasi Sederhana
11. Hasil Kolerasi Determinasi
12. Hasil Uji Hipotesis T
13. Hasil Tanggapan Responden
14. Dokumentasi Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang menentukan keberhasilan suatu lembaga atau instansi, untuk mencapai tujuannya. Kini dunia sedang menghadapi era globalisasi, dimana teknologi semakin maju dan kebutuhan suatu lembaga yang semakin meningkat, terutama kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas akan memudahkan lembaga dalam mengelola aktifitasnya, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai.

Perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya seperti modal, material dan mesin dalam menjalankan usahanya. Dari berbagai sumber daya tersebut, sumber daya manusia atau tenaga kerjalah yang paling penting dan sangat menentukan bagi perusahaan. Tenaga kerja merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Suatu perusahaan dapat berkembang apabila adanya dukungan internal maupun eksternal perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Keberhasilan perusahaan tergantung pada bagaimana kinerja karyawan, efisiensi, kejujuran, ketekunan dan integritas. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan dalam organisasi, baik dalam kinerja, profit, maupun

kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Sehingga, sumber daya manusia yang berkualitas menjadi sangat dibutuhkan untuk mendukung produktivitas dan aktivitas agar tujuan dari perusahaan atau suatu organisasi dapat tercapai dengan baik. Adanya sumber daya manusia yang potensial dan berkualitas akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Mempertahankan karyawan bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan. Hal ini ditunjukkan oleh banyaknya karyawan yang keluar dan masuk bekerja dalam suatu organisasi. Tingkat turnover yang tinggi merupakan kondisi yang tidak baik bagi organisasi. Terlebih jika karyawan berbakat yang dimiliki organisasi secara sukarela mengundurkan diri dari jabatan atau posisinya saat ini. Karyawan yang meninggalkan organisasi secara sukarela karena tawaran atau pekerjaan yang lebih baik atau ketidakpuasan bekerja dalam suatu organisasi akan berdampak pada terganggunya produktivitas karyawan.

Employee Productivity (Produktivitas karyawan) memiliki peran dalam menopang berkembangnya perusahaan. *Employee Productivity* (Produktivitas karyawan) menjadi nilai tersendiri dimata perusahaan seperti pengembangan sistem yang menunjang agar karyawan mereka memiliki tingkat produktivitas yang tinggi dalam bekerja. Merekrut karyawan yang produktif menjadi salah satu cara atau upaya sebuah perusahaan yang ingin mencapai tujuan perusahaan dengan cepat (Akbar, 2023). *Employee Productivity* (Produktivitas karyawan) merupakan hal terpenting dalam menentukan keberhasilan perusahaan, karena keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari hasil kerja karyawan. Semakin produktif kerja karyawan maka semakin meningkat kesejahteraan karyawan dan

perusahaan (Hidayat dan Sungkono, 2023). Seorang karyawan dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menyelesaikan target yang telah ditetapkan perusahaan.

Employee Productivity (Produktivitas karyawan) merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya, dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan. Rendahnya produktivitas kerja karyawan terletak dari moral kerja yang rendah, para karyawan selalu memanfaatkan waktu kerja dengan pekerjaan yang tidak sesuai dengan sasaran organisasi (Pramiswari et.al, 2022).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *employee productivity* (produktivitas karyawan) adalah *employee well being* (kesejahteraan karyawan). Secara khusus, praktik kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan produktifitas organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan (Pratama dan Yulianti, 2023). Hal ini karena karyawan cenderung termotivasi ketika kebutuhan dan keinginan mereka terpenuhi dengan baik yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan efisiensi pekerja yang tinggi.

Seorang karyawan tentunya memiliki keinginan untuk memeroleh sesuatu yang sesuai. *Employee well being* (kesejahteraan karyawan) adalah imbalan selain upah dan gaji (kompensasi langsung), atau bentuk pembayaran langsung (kompensasi tidak langsung atau disebut juga bonus) yang diberikan kepada seorang karyawan dan pasalnya tidak didasarkan pada produktivitas karyawan

tetapi didasarkan pada keanggotaannya dalam organisasi sebagai bagian dari suatu organisasi dan keberadannya sebagai pribadi yang utuh yang berguna dalam memenuhi kebutuhan karyawan selain gaji (Sabil, 2021). Kesejahteraan karyawan perusahaan atau organisasi adalah hal esensial yang perlu diperhatikan perusahaan. *Employee well being* (kesejahteraan karyawan) yang diberikan sangat berarti dan membantu dalam pemenuhan kebutuhan fisik maupun psikis karyawan serta keluarganya. *Employee well being* (kesejahteraan karyawan) adalah kompensasi tambahan (materiil dan non materiil) yang adil dan layak dalam upaya memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dengan tujuan memelihara dan meningkatkan kondisi fisik dan psiskis karyawan agar produktivitas karyawan dapat meningkat (Sabil, 2021).

Employee well being (kesejahteraan karyawan) adalah faktor penting dalam meningkatkan produtivitas karyawan di tempat kerja. Kesejahteraan dapat diartikan sebagai kondisi karyawan yang merasa puas dengan gaji, tunjangan, dan kondisi kerja yang nyaman. *Employee well being* (kesejahteraan karyawan) dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka di tempat kerja. Perusahaan serta karyawan pada hakekatnya ialah dua elemen yang saling membutuhkan, karyawan artinya aset perusahaan yang bermanfaat bagi kepentingan manajemen dalam menjalankan oprasionalisasi atau aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan keberadaannya pada suatu perusahaan, karena sumber daya manusia sangat dominan penggaruhnya. Tanpa karyawan, maka perusahaan tidak bisa berjalan dengan maksimal. Hidayat dan Sungkono (2023) menjelasakan bahwa karyawan sebagai sumber daya manusia

harus diperhatikan dengan sungguh. Tanpa kehadiran sumber daya manusia roda perusahaan tidak berjalan dengan lancar, maka sumber daya manusia memegang peranan paling penting meraih tujuan perusahaan.

Perusahaan PT. Karya Agro Sawitindo adalah salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit yang bergerak di bidang agrobisnis, dan juga pabrik kelapa sawit (PKS). yang merupakan bagian buah kelapa sawit sebagai bahan utama yang di kelolah menjadi minyak mentah sebagai penghasil utama dari perusahaan tersebut. Selain itu perusahaan juga membeli buah kelapa sawit dari masyarakat yang memiliki kebun pribadi di dekat area perkebunan agar masyarakat sekitar perkebunaan dapat terbantu dalam menjual dan membeli buat kelapa sawit. Sehingga perusahaan juga mendapatkan keuntungan dari pembelian buah kelapa sawit dari masyarakat

PT. Karya Agro Sawitindo berlokasi di desa pernyah kecamatan Teramang Jaya Kabupaten Mukomuko memiliki tanggungjawab moral untuk menghasilkan kualitas karyawan yang tinggi. Oleh sebab itu,pihak manajemen PT. Karya Agro Sawitindo selalu mengusahakan peningkatan produktivitas karyawan melalui berbagai macam cara. Pihak manajemen PT. Karya Agro Sawitindo memberikan dukungan kepada para karyawan dalam berbagai macam bentuk seperti menyediakan alat kerja yang baik, berkualitas dan dalam jumlah yang mencukupi, membangun hubungan yang baik antara karyawan dengan supervisor (atasan), meningkatkan kualitas interaksi (hubungan) antara rekan kerja, dan memberikan dukungan organisasional bagi karyawan. Beberapa hal yang dilakukan tersebut

ditunjukan untuk meningkatkan keterikatan karyawan pada organisasional maupun terhadap produktivitas karyawan.

Perusahaan yang di jalankan oleh PT. Karya Agro Sawitindo tidak terlepas dari adanya masalah karyawan karena setiap perusahaan akan memakai tenaga kerja, begitu pula yang dialami oleh PT. Karya Agro Sawitindo. Oleh karena itu perlu dikaji lebih lanjut faktor-faktor utama yang mempengaruhi permasalahan karyawan dalam perusahaan, dengan banyaknya faktor tenaga manusia, maka permasalahan karyawan harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan. Dengan memberikan perlakuan yang tepat, kemampuan manusia dapat ditingkatkan secara optimal, sehingga produktivitas karyawan dapat meningkat sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan terhadap salah seorang karyawan PT. Karya Agro Sawitindo yaitu bapak Roga, seperti perusahaan pada umumnya PT. Karya Agro Sawitindo juga terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan *employee productivity* (produktivitas karyawan).

Salah satu permasalahan utama adalah kurangnya motivasi yang diberikan oleh atasan kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya. Motivasi yang rendah ini dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan.

Selain itu, sistem kerja yang berubah-ubah tanpa adanya penyesuaian yang baik juga menjadi penghambat produktivitas. Ketidakpastian dalam sistem kerja membuat karyawan sulit untuk beradaptasi dan memaksimalkan kinerjanya. Selanjutnya, kecilnya peluang karier yang tersedia di perusahaan turut

memengaruhi motivasi dan semangat karyawan untuk berkembang dan berkontribusi lebih besar.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan yang belum sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan. Kondisi ini menyulitkan karyawan dalam menjalankan tugasnya secara optimal. Lebih jauh, keadaan lingkungan kerja yang kurang nyaman membuat karyawan merasa tidak betah, sehingga berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja secara keseluruhan.

Selain itu, ada beberapa karyawan yang mangkir/tidak hadir untuk bekerja. Hal ini terdapat dalam lampiran 1 yang menunjukkan data absen karyawan pada PT. Karya Agro Sawitindo.

Selain masalah *employee productivity* (produktivitas karyawan), pada PT. Karya Agro Sawitindo juga terdapat permasalahan mengenai e*mployee well being* (kesejahteraan karyawan). Dalam hal ini permasalahan yang berkaitan dengan e*mployee well being* (kesejahteraan karyawan) pada PT. Karya Agro Sawitindo terdapat permasalahan mengenai kesejahteraan, dimana tidak semuanya karyawan mendapatkan tunjangan kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada karyawan seperti pemberian asuransi, pemberian kredit, pemberian perumahan bagi karyawan menengah kebawah dan fasilitas pendidikan yang dibutuhkan para karyawan. Selain itu tunjangan kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan perbulan disamping gaji pokok sesuai dengan tingkat usia kerja dan pendidikan, ada tunjangan harian yang diberikan kepada karyawan dengan nominal yang sama dihitung lamanya jumlah hari kerja perbulan, dengan adanya tunjangan harian

yang diberikan oleh perusahaan dengan jumlah nominal yang sama, bagi karyawan yang tempat tinggalnya dekat dengan perusahaan tidak terjadi masalah karena dianggap tunjangan harian yang telah diberikan sudah cukup memadai, tetapi bagi karyawan yang tempat tinggalnya jauh dari perusahaan terjadi permasalahan karena tunjangan harian yang telah diberikan tidak dapat memenuhi kebutuhan.

Peningkatan produktivitas dapat terlaksana dengan adanya pelaksanaan manajemen yang lebih baik, kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan sangat berperan dalam pemeliharaan kesehatan dan keselamatan kerja dan bahkan dapat mencegah terjadinya kejenuhan dan kebosanan. Pentingnya kesejahteraan bagi karyawan agar karyawan dapat memenuhi segala kebutuhan dan keperluan yang bersifat jasmani dan rohani baik selama diluar hubungan kerja yang secara langsung dan tidak langsung dapat mempengaruhi produktifitas karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakuakan penelitian dengan judul **"Pengaruh *employee well being* terhadap *employee productivity* di PT. Karya Agro Sawitindo di Desa Pernyah Kabupaten Mukomuko"**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan identifikasi yang dikemukakan di atas, maka akan membatasi permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut :.

1. Adanya beberapa masalah yang berkaitan dengan *employee productivity* (produktivitas karyawan) yaitu kurangnya motivasi yang diberikan atasan kepada karyawan dalam bekerja, sistem kerja yang berubah ubah, kecilnya

peluang karier dan sarana prasarana yang diberikan tidak sesuai dengan yang diinginkan. Selain itu keadaan lingkungan perusahaan yang kurang nyaman.

2. Adanya beberapa masalah yang berkaitan dengan *employee well being* (kesejahteraan karyawan) yaitu belum terpenuhinya hak-hak yang dibutuhkan oleh karyawan, baik dari fasilitas, sarana, dan tunjangan karyawan yang masih mengalami kendala, minimnya sarana dan prasarana yang tersedia dari perusahaan untuk karyawan divisi, misalnya seperti kendaraan jemputan karyawan, klinik kesehatan, rumah ibadah serta adanya keterlambatan pembayaran gaji sehingga sangat memengaruhi kesejahteraan karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi di atas batasan masalah diambil oleh peneliti dengan maksud agar penelitian dapat lebih terfokus, maka penelitian ini fokus pada variabel *employee well being* (kesejahteraan karyawan) terhadap *employee productivity* (produktivitas karyawan) di PT. Karya Agro Sawitindo di Desa Pernyah Kabupaten Mukomuko. Tujuan adanya pembatasan masalah ini agar ruang lingkup peneliti tidak terlalu luas untuk menghindari kesalahan dan menyimpang dari pokok permasalahan serta tujuan yang dicapai. Objek yang diteliti hanya pada PT. Karya Agro Sawitindo Kabupaten Mukomuko.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dalam latar belakang masalah, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah apakah *employee well being* (kesejahteraan karyawan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee*

productivity (produktivitas karyawan) di PT. Karya Agro Sawitindo di Desa Pernyah Kabupaten Mukomuko

1.5 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti memiliki tujuan yang akan dicapai. Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *employee well being* (kesejahteraan karyawan) terhadap *employee productivity* (produktivitas karyawan) di PT. Karya Agro Sawitindo di Desa Pernyah Kabupaten Mukomuko.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1. PT. Karya Agro Sawitindo di Desa Pernyah Kabupaten Mukomuko

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan kepada pihak manajemen PT. Karya Agro Sawitindo Kabupaten Mukomuko terkait dengan *employee well being* (kesejahteraan karyawan) terhadap *employee productivity* (produktivitas karyawan) dan sebagai bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi PT. Karya Agro Sawitindo khususnya mengenai *employee well being* (kesejahteraan karyawan) terhadap *employee productivity* (produktivitas karyawan).

2. Bagi Penulis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk memperoleh

pemahaman yang lebih mendalam dan sebagai informasi yang dapat memperluas pengetahuan dan wawasan serta pengalaman mengenai pengaruh (kesejahteraan karyawan) terhadap *employee productivity* (produktivitas karyawan) serta memperdalam ilmu mengenai pengetahuan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam perusahaan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

   Hasil peneliti ini diharapkan dapat berguna sebagai referensi yang bermanfaat dan dapat menjadi bahan kajian yang lebih mendalam bagi para peneliti lainya khususnya bagi para mahasiswa perguruan tinggi yang akan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM).