

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DUKUNGAN KELUARGA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PERKEBUNAN KELAPA SAWIT

Firmus Suratman¹, Herry Wiranata², Tri Endar Suswatiningsih²

¹Mahasiswa Fakultas Pertanian STIPER

²Dosen Fakultas Pertanian STIPER

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui lingkungan kerja pegawai di PT Agro Anugrah Lestari dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan dukungan keluarga terhadap prestasi kerja pegawai di PT Agro Anugrah Lestari. Metode dasar penelitian yang digunakan adalah metode *survey*. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi yaitu pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala yang diteliti. Analisis data menggunakan teknik *Chi-Square*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pegawai di PT Agri Anugrah Lestari baik. Lingkungan kerja dan dukungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di PT Agro Anugrah Lestari.

Kata kunci : Lingkungan, Dukungan Keluarga, Prestasi Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Notoatmodjo (2003) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Dimana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2003) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Agar kinerja pegawai selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002). Menurut Sudarmayanti (2007), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai diantaranya lingkungan kerja yang kondusif, disiplin kerja yang tinggi. Lingkungan kerja yang kondusif meliputi adanya hubungan yang baik antara sesama pegawai, atasan dan bawahan, terdapatnya lingkungan kerja fisik yang meliputi ukuran ruang kerja, penerangan, suhu, udara, warna, pengendalian tingkat kebisingan, kebersihan tempat kerja, serta tersedianya peralatan kerja. Jika lingkungan

kerja tidak kondusif akan mengakibatkan stres bagi pegawai yang pada akhirnya akan menimbulkan penurunan prestasi kerja pegawai.

Lingkungan yang paling dekat dengan seorang pegawai adalah keluarga. Keluarga memiliki fungsi yang sangat penting terhadap seorang pegawai. Prestasi kerja yang diraih oleh seorang pegawai tidak terlepas dari dukungan yang diberikan keluarga, baik dukungan emosional, penilaian, instrumental, maupun dukungan informasional. Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut di atas maka penulis tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan dukungan keluarga terhadap prestasi kerja pegawai PT Agro Anugrah Lestari.

METODE PENELITIAN

Metode Dasar

Metode penelitian yang digunakan adalah metode *survei* yaitu penyelidikan yang dilakukan untuk memperoleh fakta-fakta dan gejala-gejala yang ada di daerah itu serta mencari keterangan yang aktual, baik tentang institusi pemerintah maupun sosial ekonomi (Nazir, 1998).

Metode Penentuan Lokasi

Metode penelitian yang digunakan adalah metode studi kasus, yaitu penelitian tentang status subyek penelitian yang berkenaan dengan suatu fase spesifik atau khas dari keseluruhan personalitas. Subyek penelitian dapat saja individu, kelompok, lembaga maupun masyarakat. Tujuan studi kasus adalah untuk memberikan gambaran secara mendetail tentang latar belakang, sifat-sifat serta karakter-karakter yang khas dari kasus ataupun status dari individu yang kemudian dari sifat-sifat khas tersebut akan dijadikan suatu hal yang bersifat umum (Nazir, 1998).

1. Tempat Penelitian

Penelitian akan dilaksanakan di PT Agro Anugrah Lestari pada divisi panen yang berada di Desa Landau Kodah, Sekadau Hilir, Kabupaten Sekadau, Kalimantan Barat.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal bulan Oktober 2016

Metode Penentuan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian pemanenan di PT Agro Anugrah Lestari.

2. Sampel

Pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dengan pertimbangan karyawan yang dipilih adalah karyawan yang sudah berkeluarga dan berstatus karyawan harian tetap. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian pemanenan di PT Agro Anugrah Lestari yang berjumlah 43 orang.

Macam dan Sumber Data

1. Macam Data

a. Data primer yaitu data yang didapat dari wawancara langsung dengan responden menggunakan kuesioner yang telah dipersiapkan, tatap muka langsung dan pengamatan langsung dari yang bersangkutan. Data primer dalam penelitian ini terdiri dari data identitas responden dan data variabel penelitian. Variabel dalam penelitian terdiri dari lingkungan kerja, dukungan keluarga dan prestasi kerja. Data yang diambil tentang lingkungan kerja terdiri atas data keadaan fisik perusahaan dan data hubungan kinerja antara pegawai dengan atasan maupun dengan sesama pegawai. Dukungan keluarga meliputi hubungan anggota keluarga dengan pegawai yang berkaitan proses kinerja pegawai

di perusahaan sedangkan untuk data prestasi kerja terdiri dari data hasil kinerja pegawai di perusahaan dan semua hal yang berkaitan dengan prestasi kerja pegawai.

- b. Data sekunder yaitu data yang didapat dengan cara mengutip data, atau data-data dari instansi-instansi yang terkait dengan penelitian ini. Data sekunder yang diambil dalam penelitiannya yakni data tentang identitas perusahaan yang meliputi nama perusahaan, letak perusahaan, visi dan misi perusahaan, dan keadaan perusahaan secara umum.

2. Sumber Data
PT Agro Anugrah Lestari
Pegawai PT Agro Anugrah Lestari
Pustaka
Internet

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Suwardie (2009), teknik pengumpulan data terdiri dari 4 teknik, yaitu:

- a. Observasi
Observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala yang diteliti.
- b. Wawancara
Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian.
- c. Dokumentasi
Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data melalui dokumen. Data yang dikumpulkan dengan teknik dokumentasi cenderung merupakan data sekunder, sedangkan data yang dikumpulkan dengan teknik observasi, wawancara, dan angket cenderung merupakan data primer atau data yang langsung diperoleh dari pihak pertama.
- d. Angket
Angket merupakan teknik pengumpulan data melalui daftar pernyataan atau pertanyaan yang dikirimkan kepada responden secara

langsung maupun tidak langsung.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung serta semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Variabel ini diukur dengan skor. Lingkungan kerja meliputi :
 - a. Kebersihan merupakan keadaan kebersihan secara fisik dilapangan atau di kebun.
 - b. Keadaan lingkungan secara umum merupakan keadaan lingkungan secara fisik di kebun atau dilapangan.
 - c. Hubungan antara pimpinan dan bawahan merupakan hubungan kerja antara seorang pegawai bagian panen dengan atasannya.
 - d. Dukungan keluarga adalah dukungan yang diberikan oleh keluarga kepada pegawai dalam bentuk perhatian dan kepedulian. Variabel ini diukur dengan skor. Dukungan keluarga meliputi :
 - e. Dukungan emosional merupakan dukungan secara emosional yang diberikan keluarga kepada seorang pegawai untuk menghadapi masalah pekerjaan yang dihadapi pegawai.
 - f. Dukungan penilaian merupakan bentuk dukungan atau perhatian keluarga kepada pegawai dalam memberikan sebuah penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukan dengan tujuan positif.
 - g. Dukungan instrumental merupakan wujud sebuah dukungan yang diberikan keluarga pegawai dalam mencari sebuah solusi untuk membantu dalam melaksanakan

pekerjaan.
 h. Dukungan informasional merupakan bantuan informasi yang diberikan keluarga pegawai dalam mengatasi persoalan yang dihadapi pegawai dibagian pemanenan.

2. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Variabel ini diukur dengan skor.

Kualitas meliputi:

1. Ketepatan kerja merupakan ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Keterampilan kerja merupakan sikap atau keterampilan yang dimiliki seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Ketelitian kerja merupakan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan pemanenan.
4. Kerapihan kerja yaitu kerapihan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.

Kuantitas meliputi:

Hasil kinerja yaitu hasil dari pekerjaan pemanenan yang dilakukan oleh pegawai yang dinyatakan dalam kg/HK.

Teknik Analisis dan Pengujian Hipotesis

a. Analisis Keadaan Lingkungan dan Dukungan Keluarga

Untuk mengukur keadaan lingkungan dan dukungan keluarga menggunakan *skala likert*, dengan menggunakan skor 1-5. Skor terendah adalah 1 dan tertinggi adalah 5. Skor tersebut diperoleh dari jawaban responden. Adapun besarnya nilai skor apabila responden menjawab pertanyaan dengan sebagai berikut:

1 = Sangat tidak setuju (STS)

2 = Tidak setuju (TS)

3 = Ragu-ragu (R)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat setuju (SS)

Total skor maksimal yang diperoleh untuk keadaan lingkungan

adalah 65 dan skor terendah adalah 13. Sedangkan untuk total skor maksimal dukungan keluarga adalah 40 dan minimal 8.

b. Penghitungan Prestasi Kerja

Berdasarkan skor yang diperoleh dengan menggunakan kuisioner prestasi kerja dikategorikan menjadi:

- 1) Sangat baik jika memperoleh skor 8 – 14,39
- 2) Baik jika memperoleh skor 14,40 – 20,79
- 3) Sedang jika memperoleh skor 20,80 – 27,19
- 4) Buruk jika memperoleh skor 27,20 – 33,59
- 5) Sangat Buruk jika memperoleh skor 33,60 – 40

c. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Dukungan Keluarga Terhadap Prestasi Kerja

Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan dukungan keluarga terhadap prestasi kerja menggunakan analisis χ^2 dengan rumus:

Keterangan :

$2 k$

$$i=1 \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

O : Nilai observasi

E : nilai yang diharapkan

Derajad bebas (df) = k-1 dan α yang digunakan adalah 0,05

Kriteria pengujian :

Ho diterima apabila nilai signifikansi > nilai α (0,05), yang artinya tidak ada pengaruh lingkungan kerja dan dukungan keluarga terhadap prestasi kerja.

Ha diterima apabila nilai nilai signifikansi \leq nilai α (0,05), yang artinya ada pengaruh lingkungan kerja dan dukungan keluarga terhadap prestasi kerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

PT Agro Anugrah Lestari adalah perusahaan yang bergerak pada bidang perkebunan kelapa sawit. Perusahaan ini berada di Desa Landau Kodah, Sekadau Hilir, Kabupaten Sekadau, Kalimantan Barat. Perusahaan ini mulai menjalankan usahanya sejak tahun 2011 berdasarkan ijin yang dikeluarkan oleh Bupati Sekadau. PT Agro Anugrah Lestari didirikan oleh Charles Ferlani. Perusahaan ini merupakan anak perusahaan dari PT Bhakti Karya Mandiri. Saat ini luas areal perkebunan yang dimiliki telah mencapai 6.000 hektar. Visi utama perusahaan ini adalah menjadi salah satu perusahaan kelapa sawit terbaik di Kalimantan Barat dan produsen minyak kelapa sawit terkemuka dengan fokus pada perbaikan secara terus-menerus.

Visi dan Misi Perusahaan

Visi dari PT Agro Anugrah Lestari adalah menjadikan PT Agro Anugrah Lestari sebagai perusahaan Agrobisnis, bertumpu pada produktivitas, dan menjadikan perusahaan sawit yang maksimal dalam berkinerja. Misi perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Menghasilkan Produk Agrobisnis kelapa sawit sebagai bahan utama produksi pembuatan minyak goreng bagi perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang produksinya tersebut.
- b. Professional terhadap pekerjaan dan optimal dalam pengerjaannya.
- c. Menciptakan perusahaan yang ramah lingkungan.

Tugas Pokok Karyawan

Karyawan PT Agro Anugrah Lestari pada bagian panen terdiri dari asisten kebun (Mandor) dan karyawan panen. Adapun tugas pokoknya adalah sebagai berikut:

- 1) Asisten Kebun (Mandor)
Membantu Manager dalam :
 - a) Memaksimalisasi hasil perkebunan & pengolahan

- b) Merencanakan kerja harian
- c) Mengoptimalkan Sumber Daya yang ada
- d) Menyediakan Informasi yang terpercaya dan tepat waktu.

Membantu Karyawan dalam :

- e) Melatih cara kerja yang benar. (*doing the right things right*)
- f) Memotivasi Karyawan
- g) Menjadi mentor/pelindung karyawan

2) Karyawan Panen

- a) Bertanggung jawab kepada mandor
- b) Melakukan panen kelapa sawit sesuai dengan SOP yang telah ditentukan perusahaan

Panen Kelapa Sawit PT Agro Anugrah Lestari

Panen merupakan kegiatan puncak dari kegiatan budidaya kelapa sawit yang dilakukan, karena pada dasarnya tujuan pembudidayaan kelapa sawit adalah untuk diambil buahnya yang lazim disebut Tandan Buah Segar (TBS). Langkah – langkah kerja yang dilakukan pemanen setelah pembagian anak adalah :

1. Pemanen berjalan di pasar pikul sambil melihat dan memeriksa buah masak dengan cara mengelilingi pohon. Dipotong tandan buah menurut kriteria matang panen, lalu dipotong tangkai buah semepet mungkin (maksimal 2 cm).
2. Pada tanaman umur < 4 tahun tidak dibenarkan memotong atau membuang pelepah pada saat pelaksanaan panen. Akan tetapi panen dilakukan dengan cara sistem curi potong buah.
3. Pada tanaman berumur > 4 tahun pemanen dapat memotong pelepah sehingga pelepah yang tinggal 2 pelepah di bawah tandan buah (songgo 2).
4. Tandan buah matang dipotong.
5. Dibersihkan semua brondolan dari ketiak pelepah dengan cara mencongkel pakai gancu dan bila pohon sudah tinggi digunakan alat panen seperti egrek.

6. Pelepah yang ikut dipotong agar disusun rapi pada gawangan mati dan pada areal berkontur pelepah disusun searah kontur. Pelepah tidak boleh dibuang ke saluran air dan pasar tengah.
7. Pelaksanaan panen dilakukan menurut jalur / huruf U.
8. Dikeluarkan tandan buah dan brondolan dari piringan ke TPH.
9. Tandan disusun dengan teratur dengan susunan 5 – 10 baris posisi gagang di sebelah atas supaya mudah menghitungnya, kemudian dituliskan nomor pemanen pada gagang tandan buah.
10. Brondolan yang sudah bersih agar dikumpulkan di TPH.

Alat – alat yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan panen adalah:

1. Dodos ukuran 8 – 10 cm (lebar mata) , untuk memotong tandan pada ketinggian tanaman sampai 3 m (umur > 4 tahun).
2. Dodos ukuran 12 – 13 cm (lebar mata) , untuk memotong tandan pada ketinggian 3 m - 5 m (umur > 4 sampai \geq 6 tahun).
3. Kampak, digunakan untuk memotong tandan buah dan pelepah pada saat kastrasi.
4. Egrek dengan ujung agak rata, digunakan untuk tanaman dengan ketinggian 5 – 10 m (tanaman muda umur > 6 tahun sampai dengan \leq 10 tahun).
5. Egrek dengan ujung agak melengkung, digunakan untuk tanaman dengan ketinggian > 10 m (umur > 10 tahun).
6. Gancu, digunakan mencongkel brondolan dan menarik tandan buah yang sangkut pada ketiak pelepah serta mengangkat tandan ke alat angkut (angkong) untuk dibawa ke TPH.
7. Angkong / kreta sorong digunakan

untuk mengangkut TBS dari ancak ke TPH.

8. Garu, untuk mengumpulkan brondolan.
9. Goni bekas pupuk, digunakan sebagai tempat brondolan.
10. Tojok, untuk mengangkut TBS dari TPH ke truck buah.

Buah sawit yang telah dipanen dari TPH kemudian diangkut ke pabrik untuk dilakukan pengolahan. Alat yang digunakan untuk mengangkut TBS tersebut adalah truk. Langkah kerja pengangkutan TBS adalah sebagai berikut :

1. Menghitung dan mencatat jumlah TBS yang ada di TPH, sebelum TBS dan brondolan dimuat ke truk pengangkut.
2. Melakukan pengawasan TBS dan brondolan pada saat pengangkutan agar jangan ada yang tertinggal di TPH.
3. Apabila muatan truck sudah penuh, maka krani mencatat berapa jumlah TBS dan estimasinya (kg), begitu juga dengan jumlah kg brondolan yang di angkut untuk dibawa ke PKS. Isi TBS dalam 1 buah truck adalah 7 - 8 ton, dengan jumlah TBS berkisar 336 TBS.

Karakteristik Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah responden yang bekerja di PT Agro Anugrah Lestari. Hasil dari penyebaran kuesioner sebanyak 43 responden PT Agro Anugrah Lestari, didapatkan karakteristik responden berdasarkan usia, jenjang pendidikan, dan lama bekerja. Berikut hasil dari masing-masing karakteristik responden:

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data ini diperlukan untuk mengetahui usia karyawan PT Agro Anugrah Lestari. Distribusi responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Distribusi Usia Responden

No.	Usia	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	< 30	1	2,3
2	30 - 40	17	39,5
3	40 - 50	23	53,5
4	> 50	2	4,7
Total		43	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar usia karyawan adalah 40-50 tahun sebesar 53,5%. Hal berarti bahwa karyawan di PT Agro Anugrah Lestari masih dalam usia kerja yakni dibawah 50 tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	SD	12	27,9
2	SMP	16	37,2
3	SMA	15	34,9
Total		43	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar pendidikan karyawan adalah SMP sebesar 37,2 %, peringkat kedua adalah SMA dengan 34,9 % dan peringkat ketiga adalah SD dengan 27,9 %. Hal ini disebabkan karena pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sangat sederhana tidak membutuhkan ketrampilan dan kemampuan yang relatif tinggi.

Tabel 3. Hasil Distribusi Frekuensi Pendidikan Karyawan Panen

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 3 tahun	17	39,5
2	3 - 5 tahun	24	55,8
3	> 5 tahun	2	4,7
Total		43	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah lama bekerja dengan masa kerjavkurang dari 3 tahun sebesar 39,5 % dengan jumlah karyawan 17 orang, karyawan dengan masa kerja 3 sampai 5 tahun sebesar 55,8 % dengan jumlah karyawan 24, dan karyawan dengan masa bekerja diatas 5 tahun sebesar 4,7 % sebanyak

Data ini diperlukan untuk mengetahui jenjang pendidikan yang ditempuh oleh karyawan. Distribusi responden berdasarkan jenjang pendidikan dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Hasil Distribusi Pendidikan Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dibutuhkan untuk mengetahui pengalaman kerja karyawan di PT Agro Anugrah Lestari. Distribusi responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat di Tabel 3.

2 orang karyawan.

Hasil Analisis

Keadaan Lingkungan Kerja

Hasil analisis data untuk keadaan lingkungan kerja di PT Agro Anugrah Lestari dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Keadaan Lingkungan Kerja di Perkebunan Kelapa Sawit

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sedang	2	4,7
2	Baik	22	51,2
3	Sangat Baik	19	44,2
Total		43	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Tabel 4 menunjukkan bahwa secara umum keadaan lingkungan di PT Agro Anugrah Lestari adalah baik. Responden yang memberikan nilai baik terhadap lingkungan kerja sebanyak 22 orang atau 51,2%. Keadaan lingkungan yang baik memberikan kenyamanan kepada karyawan dalam bekerja. Keadaan lingkungan yang baik dapat dilihat dari keadaan lingkungan terlihat bersih. Tidak ada tanaman pengganggu yang dibiarkan hidup memenuhi perkebunan. Selain itu di lingkungan perkebunan juga tidak terlihat sampah sisa panen yang dibiarkan mengotori lingkungan kebun. Sisa panen terlihat dibuang pada tempat yang disediakan khusus untuk membuang sampah sisa panen. Lingkungan kerja yang ada di PT Agro Anugrah Lestari tidak hanya secara fisik lingkungan kebun saja. Keadaan lingkungan juga dapat dilihat

dari hubungan antara karyawan dengan atasan maupun dengan sesama karyawan. Dari hasil survey diketahui bahwa hubungan antara karyawan dengan atasan maupun karyawan yang lain terlihat baik dan harmonis.

Dukungan Keluarga

Dukungan keluarga dalam penelitian ini adalah dukungan dari istri karyawan. Seluruh karyawan pada bagian panen telah berstatus menikah sehingga seluruhnya telah memiliki istri. Hasil analisis dengan perhitungan skor dari variabel dukungan keluarga diperoleh bahwa nilai terendah skor yang diperoleh adalah sebesar 30 dan nilai tertingginya sebesar 37. Berdasarkan kategori penilaian terhadap variabel dukungan keluarga dapat diperoleh nilai sebagai berikut seperti yang tertera pada tabel 5.

Tabel 5. Dukungan Keluarga terhadap Karyawan di Perkebunan Kelapa Sawit

No.	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	25	58,1
2	Sangat Baik	18	41,9
Total		43	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Tabel 5 menunjukkan bahwa dukungan keluarga terhadap karyawan untuk melakukan pekerjaan di PT Agro Anugrah Lestari adalah baik. Hal ini dapat dilihat dari Tabel 5 yang menunjukkan bahwa 58,1% atau sebanyak 25 responden mendapat dukungan yang baik dari keluarganya. Dukungan keluarga tidak ada yang buruk atau bahkan sangat buruk karena dari hasil penelitian hanya diperoleh dukungan kategori baik dan sangat baik. Dukungan keluarga yang baik berupa pemberian motivasi dari keluarga karyawan. Motivasi tersebut berupa keluarga selalu memberikan semangat kepada karyawan agar

rajin bekerja agar mampu mencukupi kebutuhan keluarga. Dari hasil penelitian juga dapat diketahui bahwa dukungan keluarga yang sangat diperlukan oleh karyawan adalah dukungan secara moral dengan cara keluarga mau mendengarkan keluhan atas pekerjaan sang suami. Para karyawan mengaku lebih senang apabila berkeluh kesah kepada keluarga dan didengarkan oleh keluarganya sehingga keluarga mampu memberikan masukan agar masalah dalam pekerjaannya dapat diselesaikan dengan baik

Prestasi Kerja Karyawan

Hasil analisis dengan perhitungan skor dari variabel Prestasi Kerja Karyawan diperoleh bawa nilai terendah skor yang diperoleh adalah sebesar 27 dan nilai

tertingginya sebesar 33. Rata-rata skor yang diperoleh adalah sebesar 29,40 yang berarti bahwa prestasi kerja karyawan di PT Agro Anugrah Lestari sudah baik. Untuk lebih lengkapnya dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Prestasi Kerja Karyawan di Perkebunan Kelapa Sawit

No.	Kategori	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	Kualitas:		
	Baik	35	81,40
	Sangat baik	8	18,60
	Jumlah	43	100,00
2	Kuantitas:		
	Baik	21	48,84
	Sangat baik	22	51,16
	Jumlah	43	100,00

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Tabel 6 menunjukkan bahwa secara keseluruhan prestasi kerja karyawan di PT Agri Anugrah Lestari baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis yang menunjukkan bahwa tidak ada karyawan yang memiliki prestasi buruk atau tidak berprestasi. Prestasi kerja dapat dilihat secara kualitas maupun kuantitas. Mayoritas prestasi kerja karyawan terlihat pada prestasi kerja secara kualitas dengan prestasi kerja yang baik yakni mencapai 81,40 % atau sebanyak 35 orang. Prestasi kerja karyawan dapat dilihat baik secara kualitas maupun secara kuantitas.

Secara kualitas mayoritas karyawan hampir tidak pernah melakukan kesalahan dalam melakukan pemanenan. Karyawan sangat teliti dalam melakukan panen kelapa sawit. Secara kuantitas prestasi karyawan dapat dilihat dari jumlah kelebihan janjang yang mampu dipetik oleh karyawan sehingga para karyawan mendapat tambahan penghasilan yang cukup.

Prestasi karyawan yang baik juga dapat dilihat dari hasil kinerja panen dan gaji yang diperoleh. Hasil panen dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Kinerja Panen Karyawan di Perkebunan Kelapa Sawit

No.	Keterangan	Tandan/bulan	Frekuensi	Persentase (%)
1	< basis	< 600	0	0
2	> basis	> 600	43	100
Total			43	100,0

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Tabel 7 menunjukkan bahwa seluruh karyawan mampu mencapai target jumlah panen yang ditetapkan oleh perusahaan. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa

karyawan bagian panen memiliki prestasi kerja yang baik.

Rata-rata Gaji karyawan dapat dilihat pada Tabel 8 berikut ini.

Tabel 8. Rata-rata Gaji dan Premi Karyawan di Perkebunan Kelapa Sawit

No.	Keterangan	Jumlah
1	Gaji pokok:	
	Jumlah tandan	600
	Tonase (Kg)	19.704
	Harga (Rp)	100
	Jumlah	1.970.400
2	Premi:	
	Jumlah tandan	228
	Tonase (Kg)	7.498
	Harga	100
	Jumlah	749.800
Gaji Total		2.720.200

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Tabel 8 menunjukkan gaji pada karyawan panen. Gaji terdiri dari gaji pokok dan premi. Rata-rata gaji pokok yang diterima oleh karyawan adalah sebesar 1.970.400 rupiah dan premi yang dapat diperoleh selama sebulan rata-rata sebesar Rp 749.800. gaji total rata-rata perbulan yang diperoleh karyawan adalah sebesar 2.720.200 rupiah.

Pengaruh Keadaan Lingkungan dan Dukungan Keluarga terhadap Prestasi Kerja

Karyawan

Untuk menganalisis pengaruh keadaan lingkungan dan dukungan keluarga terhadap prestasi kerja menggunakan analisis chi square. Hasil analisis dapat dilihat dari Tabel 9 dan Tabel 10.

Pengaruh Keadaan Lingkungan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hasil analisis mengenai pengaruh keadaan lingkungan terhadap prestasi kerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Chi-Square Test Pengaruh Keadaan Lingkungan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

	df	Signifikansi
Pearson Chi-Square	2	0,002
Likelihood Ratio	2	0,001
Linear-by-Linear Association	1	0,001

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji Chi Square dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh pada Pearson Chi-Square sebesar 0,002 atau lebih kecil dari nilai tingkat kesalahan yang dipakai yakni 0,05 (5%). Hal ini berarti bahwa keadaan lingkungan berpengaruh terhadap prestasi kerja

karyawan.

Pengaruh Dukungan Keluarga terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hasil analisis mengenai pengaruh dukungan keluarga terhadap prestasi kerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10. Chi-Square Test Pengaruh Dukungan Keluarga terhadap Prestasi Kerja Karyawan

	df	Signifikansi
Pearson Chi-Square	1	0,002
Likelihood Ratio	1	0,006
Linear-by-Linear Association	1	0,002

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan hasil uji Chi Square dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh pada Pearson Chi-Square sebesar 0,002 atau lebih kecil dari nilai tingkat kesalahan yang dipakai yakni 0,05 (5%). Hal ini berarti bahwa dukungan keluarga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Semakin besar dukungan yang diberikan oleh keluarga kepada karyawan maka karyawan akan semakin bersemangat untuk meraih prestasi kerjanya. Begitu pula sebaliknya tanpa adanya dukungan dari keluarga maka karyawan akan semakin menurun prestasi kerjanya.

PEMBAHASAN

Secara umum hasil penelitian tentang keadaan lingkungan di PT Agro Anugrah Lestari adalah baik. Responden yang memberikan nilai baik terhadap lingkungan kerja sebanyak 22 orang atau 51,2%. Keadaan lingkungan yang baik memberikan kenyamanan kepada karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan di lokasi kerja, keadaan lingkungan terlihat bersih. Tidak ada tanaman pengganggu yang dibiarkan hidup memenuhi perkebunan. Selain itu di lingkungan perkebunan juga tidak terlihat sampah sisa panen yang dibiarkan mengotori lingkungan kebun. Sisa panen terlihat dibuang pada tempat yang disediakan khusus untuk membuang sampah sisa panen. Lingkungan kerja yang ada di PT Agro Anugrah Lestari tidak hanya secara fisik lingkungan kebun saja. Keadaan lingkungan juga dapat dilihat dari hubungan antara karyawan dengan atasan maupun dengan sesama karyawan. Dari hasil survey diketahui bahwa hubungan antara karyawan dengan atasan maupun karyawan yang lain terlihat baik dan harmonis. Hubungan kerja sama selalu diperlihatkan antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan pengawasan dan arahan dari para atasan atau mandor.

Dukungan keluarga terhadap karyawan untuk melakukan pekerjaan di PT Agro Anugrah Lestari adalah baik. Dukungan keluarga tidak ada yang buruk atau bahkan sangat buruk karena dari hasil penelitian

hanya diperoleh dukungan kategori baik dan sangat baik. Dukungan keluarga yang diberikan berupa motivasi dari keluarga karyawan. Motivasi tersebut berupa keluarga selalu memberikan semangat kepada karyawan agar rajin bekerja agar mampu mencukupi kebutuhan keluarga. Dari hasil penelitian juga dapat diketahui bahwa dukungan keluarga yang sangat diperlukan oleh karyawan adalah dukungan secara moral dengancara keluarga mau mendengarkan keluhan atas pekerjaan sang suami. Para karyawan mengaku lebih senang apabila berkeluh kesah kepada keluarga dan didengarkan oleh keluarganya sehingga keluarga mampu memberikan masukan agar masalah dalam pekerjaannya dapat diselesaikan dengan baik.

Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak ada karyawan yang memiliki prestasi buruk atau tidak berprestasi. 26 responden atau 60,5% memiliki prestasi kerja baik dan sisanya 17 responden atau 39,5% memiliki prestasi kerja yang sangat baik. Prestasi kerja karyawan dapat dilihat baik secara kualitas maupun secara kuantitas. Secara kualitas mayoritas karyawan hampir tidak pernah melakukan kesalahan dalam melakukan pemanenan. Karyawan sangat teliti dalam melakukan panen kelapa sawit. Secara kuantitas prestasi karyawan dapat dilihat dari jumlah kelebihan janjang yang mampu dipetik oleh karyawan sehingga para karyawan mendapat tambahan penghasilan yang cukup.

Berdasarkan hasil uji Chi Square dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh pada Pearson Chi-Square sebesar 0,002 atau lebih kecil dari nilai tingkat kesalahan yang dipakai yakni 0,05 (5%). Hal ini berarti bahwa keadaan lingkungan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat para ahli yaitu misalnya menurut Wiryawan (2009), yang menyatakan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor lingkungan internal, lingkungan eksternal, dan internal karyawan. Serta menurut Siagan (2002), mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji,

lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan lain-lain.

Lingkungan kerja yang baik atau mendukung akan mampu meningkatkan prestasi kerja para karyawan. Begitu pula dengan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat prestasi kerja karyawan menjadi menurun karena lingkungan kerja yang tidak baik akan menjadi kendala bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki artian bahwa karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik. Pengertian kinerja sendiri yaitu hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokoknya yang dapat dijadikan sebagai landasan karyawan bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

Keadaan lingkungan yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan adalah keadaan perkebunan yang terlihat bersih, tidak ada tanaman pengganggu yang dibiarkan hidup memenuhi perkebunan. Selain itu di lingkungan perkebunan juga tidak terlihat sampah sisa panen yang dibiarkan mengotori lingkungan kebun. Sisa panen terlihat dibuang pada tempat yang disediakan khusus untuk membuang sampah sisa panen. Lingkungan kerja yang ada di PT Agro Anugrah Lestari tidak hanya secara fisik lingkungan kebun saja. Keadaan lingkungan juga dapat dilihat dari hubungan antara karyawan dengan atasan maupun dengan sesama karyawan. Dari hasil survey diketahui bahwa hubungan antara karyawan dengan atasan maupun karyawan yang lain terlihat baik dan harmonis. Hubungan kerja sama selalu diperlihatkan antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan

pengawasan dan arahan dari para atasan atau mandor.

Berdasarkan hasil uji Chi Square dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh pada Pearson Chi-Square sebesar 0,002 atau lebih kecil dari nilai tingkat kesalahan yang dipakai yakni 0,05 (5%). Hal ini berarti bahwa dukungan keluarga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Semakin besar dukungan yang diberikan oleh keluarga kepada karyawan maka karyawan akan semakin bersemangat untuk meraih prestasi kerjanya. Begitu pula sebaliknya tanpa adanya dukungan dari keluarga maka karyawan akan semakin menurun prestasi kerjanya.

Friedman (2010) menjelaskan bahwa dukungan keluarga adalah sikap, tindakan dan penerimaan terhadap tiap-tiap anggota keluarga. Anggota keluarga memandang bahwa orang yang bersifat mendukung selalu siap memberikan pertolongan dan bantuan jika dibutuhkan. Dukungan keluarga menjadi motivasi bagi karyawan untuk darap meningkatkan prestasi kerja di PT Agro Anugrah Lestari. Dukungan keluarga merupakan sebuah proses yang terjadi disepanjang masa kehidupan yang memiliki banyak fungsi yaitu dukungan informasional dengan manfaat dapat menyumbangkan aksi sugesti yang khusus pada karyawan berupa nasehat, usulan, saran, petunjuk dan pemberian informasi. Dukungan penilaian yang bertindak sebagai membimbing dan menengahi pemecahan masalah, memberikan penghargaan dan perhatian. Dukungan instrumental yang bertindak sebagai sumber penolong praktis dan kongkrit dalam hal kebutuhan hidup dan dukungan emosional yang berguna sebagai tempat yang aman dan damai berkat adanya kepercayaan, perhatian, mendengarkan dan didengarkan. Dengan dukungan yang diberikan oleh keluarga, maka karyawan akan lebih giat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya dan begitu pula sebaliknya, apabila karyawan tidak mendapatkan dukungan dari keluarga maka ia merasa tidak dibutuhkan dan tidak memiliki semangat untuk dalam bekerja, sehingga hasil prestasi kerjanya

menjadi rendah. Bentuk dukungan keluarga yang diberikan berupa motivasi dari keluarga karyawan. Motivasi tersebut berupa keluarga selalu memberikan semangat kepada karyawan agar rajin bekerja agar mampu mencukupi kebutuhan keluarga. Dari hasil penelitian juga dapat diketahui bahwa dukungan keluarga yang sangat diperlukan oleh karyawan adalah dukungan secara moral dengancara keluarga mau mendengarkan keluhan atas pekerjaan sang suami. Para karyawan mengaku lebih senang apabila berkeluh kesah kepada keluarga dan didengarkan oleh keluarganya sehingga keluarga mampu memberikan masukan agar masalah dalam pekerjaannya dapat diselesaikan dengan baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja pegawai di PT Agri Anugrah Lestari baik.
2. Lingkungan kerja dan dukungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di PT Agri Anugrah Lestari

DAFTAR PUSTAKA

Almustofa R. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai. Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Dale F. 2002. Penilaian Kinerja: Menguasai Keahlian Yang Anda Perlukan Dalam 10 menit. Yogyakarta: Andi.

Friedman M. 2010. Buku ajar keperawatan keluarga : Riset, Teori dan Praktek. Jakarta: EGC.

Handoko T H. 2000. Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia, Edisi II, Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan M. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.

Kaplan, Sadock. 2010. Buku ajar psikiatri klinis. Jakarta: EGC.

Kurniawan D. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Nanga Pinoh. Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi. Universitas Tanjungpura.

Mangkunegara A P. 2003. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.

Nasution M. 2000. Manajemen Personalialia “Aplikasi dalam Perusahaan”. Jakarta: Djambatan.

Nazir M. 1998. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nitisemito A S. (2002). Manajemen Personalialia Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Notoatmodjo S. 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Sedarmayanti. 2007. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.

Supardi I. 2003. Lingkungan Hidup dan Kelestariannya. Bandung : PT. Alumni

Sutrisno E. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.