

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 . LATAR BELAKANG

Era globalisasi dunia ditandai oleh perkembangan yang semakin cepat disegala bidang kegiatan bisnis. Persaingan di dunia bisnis yang ketat menghadapkan organisasi pada layanan publik yang dapat memiliki daya saing kuat Untuk meningkatkan efisiensi antara lain diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen utama dalam suatu organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain.

Manusia yang memilih teknologi yang digunakan, manusia yang mencari modal, manusia yang menggunakan dan memeliharanya, disamping manusia dapat menjadi keunggulan bersaing yang terus menerus. Oleh karena itu, pengelolaan SDM dalam suatu organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting .(Soekidjo Notoadmodjo, 2003).

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan maupun upaya strategis dari perusahaan .faktor-faktor internal yang mempengaruhi kinerja misalnya motivasi tujuan, harapan dan lain-lain, sementara contoh faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan .

kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan . sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya di harapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan .

Terciptanya kualitas kehidupan kerja yang baik menimbulkan kepuasan karyawan karena keinginan, kebutuhan dan nilai-nilai karyawan dapat terpenuhi dalam organisasi tersebut. Hal ini akan memotivasi semangat kerja karyawan yang penuh gairah, tanggung jawab dan memberikan kontribusi pada kepuasan pribadi dan psikologisnya sehingga kinerja karyawan itu juga diharapkan meningkat.

Kualitas kehidupan kerja atau disebut dengan (Quality of Work life) adalah pendekatan sistem manajemen atau cara pandang organisasi yang bertujuan untuk melakukan peningkatan kualitas kehidupan karyawan dalam lingkungan kinerja.

Kualitas kehidupan kerja bisa dijalankan dengan memberikan perasaan aman dalam bekerja, kepuasan kerja, menghargai dalam bekerja dan tercipta suatu kondisi untuk tumbuh dan berkembang sehingga meningkatkan harkat dan martabat karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Definisi kinerja menurut Bambang Kusriyanto dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005: 9). adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam).

Faustino Cardoso Gomes dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2005: 9) mengemukakan definisi kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Sedangkan Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005: 9), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Jadi disini kami menyimpulkan bahwa Pengaruh Kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan adalah sangat berpengaruh karna dilihat dari hasil yang dicapai serta peran kerja yang baik untuk menghasilkan kinerja yang baik terhadap karyawan dengan memberikan peningkatan kualitas Karyawan ,memberikan rasa aman kepada karyawan dan menghargai karyawan agar karyawan memiliki mental yang selalu meningkatkan kualitas dan kinerja mereka dalam bekerja dan memberikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Karyawan PT.SEKATO PRATAMA MAKMUR yang berjumlah 124 karyawan secara keseluruhan ,di tambah tenaga kerja kontraktor sebanyak 644 pekerja masih termasuk berada dalam suatu kerangka organisasi persahaan,dengan banyaknya bagian dari organisasi atau pembagian tugas pada posisi karyawan maka itu dari 124 karyawan dimana kami sebagai peneliti mengambil sample unit analisis penelitian di bagian perkebunan (plantation) sebanyak 31 karyawan untuk kami meneliti bagaimana karyawan bekerja dan melihat sejauh mana kualitas kerja karyawan di persahaan .

Di dalam perusahaan terdapat karyawan dan fungsi karyawan adalah menjalankan apa yang sudah di tugas dari persahaan ,sesuai dengan unit analisis kami yaitu karyawan bagian perkebunan (plantation) dimana karyawan plantation yang ada sebanyak 31 karyawan di tambah pekerja kontraktor di bagian plantation sebanyak 269 pekerja.

tugas pokok karyawan plantation ini adalah Bertugas dan mengkoordinir seluruh kegiatan memberikan pengarahan pada pekerja kontraktor sesuai nomor petak yang di kerjakan pada masing masing kontraktor dan menyusun program kerja dan jadwal dari segala aspek administrasi berdasarkan anggaran yg telah di setujui ,menyusun pola kerja yang terintegrasi antara seksi dalam departemen pekerja ,memberikan arahan pada para pekerja kontraktor untuk menyelesaikan tugas mereka dan membantu dalam penanganan administrasi yang berkaitan dengan pekerjaan dan penyusunan surat perintah kerja pada kontraktor.

jadi karyawan bagian plantation di PT.SEKATO PRATAMA MAKMUR hanya mengarahkan apa saja yang di perintahkan perusahaan kepada para pekerja kontraktor agar menghasilkan jumlah produksi kayu yang sesuai target persahaan.

Dan fungsi utama tenaga kerja kontraktor adalah menjalankan kan pekerjaan sesuai dengan peraturan dan spesifikasi yang telah di rencanakan dalam perjanjian kontrak pada perusahaan , terlaksananya schedule kerja yang sesuai rencana , menjaga seluruh alat yang berhubungan dengan pelaksanaan kinerja , dan mengikuti arahan dan aturan yang di berikan pada karyawan plantation karna dari semua bagian kinerja di perusahaan yang paling di butuh kan adalah hasil dari perkebunan (plantation) karna ini menyangkut pada jalannya hasil produksi perusahaan.

beberapa masalah yang timbul pada perusahaan ini yaitu masalah personal karyawan atau individu pada setiap karyawan dalam bekerja contoh pada permasalahan penanaman yg berada di perkebunan atau areal petak persahaan harus mencapai target

yang di tentukan persahaan jadi karyawan harus mengoptimalkan kinerja kontraktor agar dapat mencapai target, beda gaya kerja karyawan adalah contoh yang punya skill dan tidak ada yang punya skill sehingga memperlambat kerja di areal petak perkebunan.

PT.SEKATO PRATAMA MAKMUR adalah anak dari persahaan APP ASIA TENGGARA SINARMAS FORESTRY INDONESIA yang bergerak di bidang (*HTI*) *HUTAN TANAMAN INDUSTRI* khususnya pada sektor bahan baku yaitu kayu akasia atau ekaliptus yang nanti akan di bawa ke pabrik untuk di olah menjadi kertas dan persahaan juga memberikan pengembangan fasilitas pendidikan salah satunya dengan program CSR. Perusahaan ini memiliki pegawai tetap, kontrak, serta menerima mahasiswa magang atau praktek kerja lapangan (PKL).

Untuk karyawan tetap dan kontrak diperusahaan ini diberikan kompesasi yang berupa gaji, tunjangan, bonus kinerja setiap akhir tahun nya dll, diberikan berdasarkan pada jabatan, pendidikan, masa kerja, serta kemampuan karyawan.

Setiap organisasi pasti memiliki kualitas kehidupan kerja (QWL) dan para karyawan plantation di PT.SEKATO PRATAMA MAKMUR yang memberikan kontribusi di unit kerjanya , dimana kinerja karyawan sesuai dengan harapan persahaan maka keberadaan SDM yang berkualitas merupakan pengkal dari segalanya .

Dengan demikian akan tercipta organisasi yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap hasil kerja yang diberikan karyawan, kinerja karyawan hanya dapat di tumbuhkan apabila iklim kerja menarik minat pekerja yang di butuhkan ,betah dan bersedia mengerahkan segala kemampuan dalam bekerja.

Permasalahan inilah yang mendorong penulis untuk mengambil topik ini Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) Terhadap kinerja Karyawan bagian perkebunan (plantation) PT.SEKATO PRATAMA MAKMUR kecamatan bukit batu kabupaten bengkalis”**

**Table 1.1**

**Data karyawan PT SEKATO PRATAMA MAKMUR berdasarkan tingkat pendidikan dan fungsi kerja karyawan pada perusahaan.**

**DISTRİK PT SPM Januari 2017**

No	Tenaga teknis	Jumlah aktual (orang)	Keterangan
Berdasarkan tingkat pendidikan			
1	Sarjana (S1)	43	Karyawan
2	D3	29	Karyawan
3	D1		Karyawan
4	SLTA/SMK	41	Karyawan
5	SLTP	6	Karyawan
6	SD	5	Karyawan
7	Tidak ada pendidikan		Karyawan
jumlah		124	Karyawan
Berdasarkan tugas teknis pekerjaan			
1	Manager HTI (kepada unit /distrik)	1	Karyawan

2	Nursery	8	Karyawan
3	Logistic	4	Karyawan
4	KTU	5	Karyawan
5	General affair	6	Karyawan
6	Harvesting	11	Karyawan
7	Plantation	31	Karyawan
8	Planning and survey	4	Karyawan
9	Infrastruktur	3	Karyawan
10	Maind & FE Coord	8	Karyawan
11	Supllay chain	3	Karyawan
12	Community Realtion	40	Karyawan
Jumlah		124	Karyawan

Dari table di atas di mana keseluruhan karyawan sebanyak 124 orang dan terbagi atas beberapa bagian kinerja mereka masing-masing dan dari table ini sesuai dengan judul penelitian yaitu bagian perkebunan (plantation), maka kami mengambil sample penelitian pada kinerja karyawan bagian perkebunan (plantation) sebanyak 31 karyawan.

Dan tugas pokok karyawan plantation ini adalah Bertugas dan mengkoordinir seluruh kegiatan memberikan pengarahan pada pekerja kontraktor sesuai nomor petak yang di kerjakan pada masing masing kontraktor dan menyusun program kerja dan jadwal dari segala aspek administrasi berdasarkan anggaran yg telah disetujui menyusun pola kerja

yang terintegrasi antara seksi dalam departemen pekerja ,memberikan arahan pada para pekerja kontraktor untuk menyelesaikan tugas mereka.

**Table 1.2**

**DAFTAR TENAGA KERJA KONTRAKTOR BAGIAN PLANTATION**

**I. PLANTATION**

**Periode : januari 2017**

NO.	NAMA PERUSAHAAN	JLH TK	SATUAN
01	PT. Sabryan Pratama Abadi	20	Orang
02	PT. Silva Lestari		Orang
03	PT. Putra Bukit Batu	33	Orang
04	PT. Wira Pratama Sejahtera	5	Orang
05	PT. Putra Parit Satu	26	Orang
06	PT. Raih Sukses Family	14	Orang
07	PT. Datuk Laksamana Setia Diraja		Orang
08	PT. Angelina Putri Pratama		Orang
09	PT. Tenago Trimindo	48	Orang
10	PT. Mustari Jaya Sukses	4	Orang
11	PT. Tambak Jaya Pakning	19	Orang
12	PT. Usaha Jaya Bersama	31	Orang
13	PT. Surya Prima Agung	17	Orang
14	PT. Duo Nur Abadi	17	Orang

15	PT. Sinar Susua Baru	35	Orang
Total		269	Orang

Fungsi utama tenaga kerja kontraktor adalah menjalankan pekerjaan sesuai dengan peraturan dan spesifikasi yang telah di rencanakan dalam perjanjian kontrak pada perusahaan , terlaksananya schedule kerja yang sesuai rencana , menjaga seluruh alat yang berhubungan dengan pelaksanaan kinerja , dan mengikuti arahan dan aturan yang di berikan pada karyawan plantation karna dari semua bagian kinerja di perusahaan yang paling di butuh kan adalah hasil dari perkebunan (plantation) karna ini menyangkut pada jalannya hasil produksi perusahaan.

**Table 1.3**

**DAFTAR KOMPENSASI KARYAWAN**

**Januari 2017**

No	Tenaga teknis	Level	Jumlah gaji
Berdasarkan tingkat pendidikan			
1	Sarjana (S1)	10-13	8.000.000/12.000.000
2	D3	7-10	6.000.000/7.500.000
3	D1	-	-
4	SLTA/SMK	5-7	4.000.000/5.500.000
5	SLTP	3-4	2.500.000/3.100.000
6	SD	1-2	1.500.000/2.000.000

7	Tidak ada pendidikan	-	-
---	----------------------	---	---

Data ini di ambil berdasarkan pendidikan karyawan dalam bekerja dan masa kerja karyawan dari beberapa tahun mereka bekerja semakin tinggi pendidikan dan level mereka maka semakin lama pula masa kerja mereka di perusahaan.

Table 1.4

Daftar kegiatan kinerja karyawan PT .sekato pratama makmur berdasar kan petak dan luas areal yang di kelola di perkebunan.

NO PETAK	LUAS (Ha)	KEGIATAN	KARYAWAN PLANTATION	KONTRAKTOR	KRU	PLAN HARI INI	
						(Org)	(Ha)
HMSC003901	22.3	Weeding 2 Semprot	Rosinton N	PT.JWP	Jaiz	5	2.3
HMSC001601	21.7	Weeding 3 Semprot	Samuri	PT. PPS	roben	5	4
MKRB002803	4.6	PS. NPK	Amres	PT.WPS	Kardi	0	0
MKRB044801	17.5	W3 semprot	Amres	PT. WPS	ABEN	0	0
HMSC006901	33.7	Weeding 1	Rukiman	PT. RSF	endang	4	3

		Semprot					
HMSC001201	29.3	Wedding Semprot	Rukiman	DNA	Adi	4	1.3
HMSC004501	35.8	Weeding	Basri	DNA	Arman	4	2
HMSC002401	39.3	Weeding	Rukiman	TJP	Nias	0	0
HMSC003601	37.1	Weeding 3 Semprot	Rozi	PT. RSF	Oteng	3	1.5
HMSC005201	34	Weeding Babat	Basri	PT JWP	Iwan	4	2
HMSC001801	37.3	Weeding Babat	M.Rozi	WPS	Pendi	4	2
HMSC006401	16.1	Weeding Babat	Rukiman	PT. WPS	uswi	4	1.1
HMSC008501	25.8	Weeding 2 Semprot	Basri	PT JWP	Unyil	4	2.3
HMSC003501	35	W1Semprot	M. Rozi	PT. PPS	sokat	4	3
HMSC002701	42.5	W3 semprot	Huri Agustian	PT.TT	yayan	4	4
HMSC002801	43.4	W3 semprot	Huri Agustian	PT.TT	kamri	4	4
HMSC004101	37.1	W3 semprot	Ade. Firma	PT. PPS	Sokat	3	5

HMSC002001	29.4	W1 Babat	rukiman	PT.PBB	Irul	4	2
HMSC010801	42.3	W3 semprot	Samuri	PT JWP	Pian	5	4.3
MKRB006601	23.1	PS1	Edo	KKWT SPM	sulaiman	0	0
HMSC003401	31.9	Weding Babat	Basri	PT.WJWP	Iyan	4	2
HMSC007701	40.5	W2 SEMPROT	Huri Agustian	PT.SPAK	reno	5	5
HMSC001401	31.3	W1 Babat	Rozi	PT. RSF	Aceh	4	3
HMSC004901	42.1	Weding Babat	rukiman	PT JWP	Pian	5	2
MKRB002702	3.3	PS. NPK	Amres	PT.WPS	Kardi	4	1
MKRB044901	15.6	W3 semprot	Amres	PT. WPS	ABEN	3	2
JUMLAH						90	58.8

**Pada table ini kita dapat melihat bagaimana dan apa saja kerja karyawan di bagian plantation dan bagian pekerja kontraktor ,apa saja yang mereka kerjakan , mulai dari bagian petak perkebunan ,luas perkebunan dan plan jumlah hari yang harus mereka kerjakan .**

Semua pekerjaan ini d kerjakan oleh karyawan plantation bersama pekerja kontraktor di mana mereka saling berkerja sama dalam melaksanakan pekerjaan yang di berikan oleh persahaan .

**Table 1.5**

**Laporan kegiatan kinerja di bagian plantation dan apa saja tugas dan tanggung jawab yang telah terlaksana di areal petak perusahaan**

No	Kegiatan pengelolaan	Satuan	realisasi	biaya	Keterangan
A	Kawasan lindung				
01	Patrol rutin	Kali	1		Patroli bersama
02	Patrol rutin	hari	30		RPK
B	Areal efektif untuk produksi				
01	Persiapan lahan tanpa bakar (PLTB)	ha	199.60		tebang
02	- PLTB (Buka Jalur Mekanis)	ha	135.90		HOA
03	Penanaman bibit yang segar acasia crasi carpa	ha	259.40		planting
04	Penanaman bibit gelam	ha			
05	Penjarangan	ha			

06	Pemupukan : KCA	ha	309.80		
	CIRP	ha	413.1		
	NPK	ha	336.80		
	Zincop	ha	201.40		
07	Penggunaan pestisida secara selektif	ha	3,299.0		Weding1,2,3 & 4
	pps	ha	1,088.60		Pra tanam

**Tabel 1.6**  
**Data Turnover Karyawan plantation PT. SEKATO PRATAMA MAMUR**

Tahun 2015 s/d 2018 Tahun	Jumlah Karyawan awal tahun	Jumlah Karyawan yang Keluar	Jumlah Karyawan masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Trunover Rate
2015	35	4	2	32	3,72%
2016	30	1	3	30	3,87%
2017	30	1	1	31	5,40%
2018	29	0	2	31	7,19%

**Tabel 1.6**  
**Data Turnover Kinerja Karyawan plantation PT. SEKATO PRATAMA MAMUR**

No	Element	Module	Sub Module	Control Point	Check Point Id	Check Point	Fsc-Cw
1	Produksi	Manajemen Produksi	Pemanenan kayu HTI dan MHW	Rencana Pemanenan kayu	1196	Rencana Pemanenan kayu	3.1, 4.2, 4.3, 5.1, 6.1
2	Produksi	Manajemen Produksi	Pemanenan kayu HTI dan MHW	Rencana Pemanenan kayu	1197	Verifikasi rencana mikro pemanenan kayu	3.1, 4.2, 4.3, 5.1, 6.1
3	Produksi	Manajemen Produksi	Pemanenan kayu HTI dan MHW	Pelaksanaan pemanenan kayu HTI	1206	Pelaksanaan pemanenan kayu HTI dan pelaporan	3.1, 4.2, 4.3, 5.1, 6.1
4	Produksi	Manajemen Produksi	Pemanenan kayu HTI dan MHW	Pelaksanaan pemanenan kayu HTI	1208	Monitoring dan evaluasi kesesuaian pemanenan kayu HTI dengan prosedur dan rancangannya	5.2, 6.1
5	Produksi	Manajemen Produksi	Pemanenan kayu HTI dan MHW	Pelaksanaan pemanenan kayu HTI	1209	Monitoring site impact pasca tebangan	5.2, 6.1

## **1.2 . RUMUSAN MASALAH**

Atas dasar latar belakang diatas, maka penulis melakukan perumusan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah kualitas kehidupan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan bagian plantation PT. Sekato pratama makmur ?
2. Bagaimana cara mengetahui kualitas kehidupan kerja karyawan, sehingga dapat menyebabkan kinerja karyawan bagian plantation PT. Sekato pratama makmur menjadi turun ?

## **1.3 . TUJUAN PENELITIAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

### **1.3.1 .Tujuan penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besarkah pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan bagian perkebunan (plantation) PT. Sekato Pratama Makmur.
2. Untuk mengetahui bagaimana kebijakan perusahaan terhadap kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan PT. Sekato Pratama Makmur pada bagian perkebunan (plantation).

### 1.3.2 .Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat bagi perusahaan

Melalui penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi sumber informasi dalam mengembangkan pengetahuan dan menjadi pedoman dalam pelaksana kinerja bagi perusahaan dan untuk mengetahui arti penting kualitas kehidupan kerja.

2. Manfaat peneliti

Melalui penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan informasi dan manfaat bagi pihak – pihak yang berkepentingan didalam perusahaan terutama dalam teori kualitas kehidupan kerja dan kinerja .

3. Manfaat peneliti selanjutnya

Melalui penelitian ini semoga menjadi referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya ,agar mereka dapat mengerti arti penting nya kualitas kehidupan kerja dalam kinerja.

## 1.4 . SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas maka penyusunan dan pengelompokan sistematika sebagai berikut :

### BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini menjelaskan tentang materi mengenai penilaian kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan.

### BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang objek penelitian, operasionalisasi variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

### BAB IV : GAMBARAN UMUM PT. SEKATO PRATAMA MAKMUR

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum PT. SEKATO PRATAMA MAKMUR

### BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini mengemukakan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, menguraikan, menganalisis dan mengevaluasi hasil penelitian tersebut.

### BAB VI : PENUTUP

bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran.