

Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan Tanaman di PT. Perkebunan Nusantara I Regional I

Description of Work Of Life in Plant Employees of PT. Perkebunan Nusantara I Regional I

Mutiara Fadilla Harahap⁽¹⁾ & Eryanti Novita^(2*)

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

*Corresponding author: eryantinovita@staff.uma.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk melihat gambaran kualitas kehidupan kerja pada karyawan tanaman di PT. Perkebunan Nusantara I Regional I. Metode penelitian yang digunakan adalah metode dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Sampel dari penelitian ini adalah 53 orang karyawan Tanaman PT. Perkebunan Nusantara I Regional I Kebun Bandar Klippa. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu *total sampling*. Alat ukur penelitian ini menggunakan skala kualitas kehidupan kerja yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Cascio (dalam Soetjipto, 2017). Analisis data yang digunakan yaitu analisis *univariate* untuk mendapatkan gambaran yang jelas dari kualitas kehidupan kerja di PT. Perkebunan Nusantara I Regional I. Dapat disimpulkan bahwa kontribusi aspek pengembangan karir yakni sebesar 20.545 %, berikutnya adalah kontribusi kompensasi yang layak sebesar 15.435% dan yang terendah adalah kesehatan kerja yakni sebesar 3.851% sehingga kualitas kehidupan kerja di bagian kompensasi yang layak dan pengembangan karir di kategorikan sedang.

Kata Kunci: Kualitas Kehidupan Kerja; Karyawan Tanaman; PT. Perkebunan Nusantara I Regional I.

Abstract

This research was conducted to examine the depiction of work life quality among employees of the Plantation Division at PT. Perkebunan Nusantara I Regional I. The research method employed was a descriptive quantitative approach. The sample for this study comprised 53 employees of the Plantation Division at PT. Perkebunan Nusantara I Regional I, specifically in the Bandar Klippa Estate. The sampling technique utilized in this research was non-probability sampling, specifically total sampling. The measurement instrument for this study utilized a work life quality scale structured based on the aspects proposed by Cascio (in Soetjipto, 2017). Data analysis employed univariate analysis to obtain a clear picture of work life quality at PT. Perkebunan Nusantara I Regional I. It can be concluded that the contribution of career development aspect was 20.545%, followed by fair compensation contribution at 15.435%, and the lowest was work health at 3.851%, thus categorizing work life quality in the fair compensation and career development categories as moderate.

Keywords: *The Quality of Work Life; Plantation Employees; PT. Perkebunan Nusantara I Regional I.*

DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v5i3.638>

Rekomendasi mensitasi :

Harahap, M. F. & Novita, E. (2024), Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan Tanaman di PT. Perkebunan Nusantara I Regional I. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 5 (3): 1181-1186.

PENDAHULUAN

Bekerja ialah suatu kegiatan pokok yang menjadi pondasi kehidupan manusia guna melangsungkan kehidupan dirinya dan keluarganya. Tentu saja, guna bekerja lebih keras, perlu memiliki akal sehat. Pekerjaan penting guna mendapatkan status sosial. Pekerjaan memberi orang uang dan barang-barang konsumtif. Status sosial diciptakan guna memenuhi kebutuhan hidup seseorang. Manusia memiliki keinginan guna membentuk tujuan yang ingin dicapai melalui pekerjaan (Meliala & Simatupang, 2021). Menurut Scemerhorn et al. (dalam Soetjipto, 2017), kualitas kehidupan kerja ialah perspektif karyawan terhadap kualitas keseluruhan pengalaman mereka di tempat kerja.

Menurut Walton (dalam Soetjipto, 2017), kualitas kehidupan kerja ialah persepsi pekerja terhadap suasana yang mereka rasakan di tempat kerja dan pengalaman mereka. Menurut David dan Edwards (dalam Hermawati et al., 2016), kualitas kehidupan kerja ialah hasil pribadi individu mengenai perspektif kerja atau pengalaman kerja. Berdasarkan komentar di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja ialah perspektif pekerja terhadap kualitas keseluruhan pengalaman yang ia miliki di tempat kerja.

Dalam kasus lain yang berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja, di PT Karisma Dayung Utara ditemui memberikan beban kerja yang sangat besar kepada karyawannya, sehingga menurunkan kualitas hidup karyawan, dan hal ini menurunkan intensitas kualitas hidup karyawan. yang mana mereka mendapatkan beban kerja yang ini memungkinkan penurunan jumlah

karyawan yang bekerja di PT. Karisma Dayung Utara yang mana karyawan banyak yang keluar atau resign dikarenakan tidak tahan akan jam kerja yang tinggi dan tidak seimbang dengan insentif yang diberikan, sehingga perlu diteliti mengenai kualitas kehidupan kerja (Rizky & Pratama, 2022). Adapun kasus lain, mengenai kualitas kehidupan kerja pada perawat di RS di Kota Yogyakarta mengenai kompensasi dan pengembangan karir. Kompensasi ialah salah satu cara guna menumbuhkan *quality of work life* yang baik bagi karyawan. Hasil wawancara dengan beberapa perawat mengatakan bahwa rumah sakit terus menuntut perawat guna selalu meningkatkan kinerjanya guna memperbaiki mutu keperawatan, namun hal itu tidak sebanding dengan peningkatan kualitas kehidupan kerja perawat. Misalnya, perawat merasa gaji yang mereka terima belum sesuai dengan kerja yang telah mereka lakukan. Keluhan tersebut menunjukkan adanya indikasi kurangnya *quality of work life* pada perawat di rumah sakit yang diteliti. (Suhartini, 2020).

PT Perkebunan Nusantara I (Persero) atau PTPN I ialah badan usaha milik negara yang bergerak di sektor usaha pertanian. PT Perkebunan Nusantara I Regional I didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996. Perusahaan yang berstatus Badan Usaha Milik Negara (BUMN) itu berganti nama dari PT Perkebunan Nusantara II menjadi PT Perkebunan Nusantara I Regional I pada 1 Desember 2023. Fenomena yang terjadi pada karyawan tanaman di Perkebunan Regional I Nusantara I PTPN Regional I Kebun Bandar Klippa ialah gaji yang

diberikan perusahaan kepada karyawan tanaman tidak adil atau tidak sesuai dengan besarnya pekerjaan yang dilakukan, upah yang diberikan tidak cukup guna menghidupi keluarga.

Sehingga para karyawan tanaman mencari pekerjaan paruh waktu yang dapat mereka lakukan pada hari libur. Mereka juga melakukan pekerjaan sampingan seperti bekerja sebagai kuli bangunan, dan para istri karyawan tanaman ini membantu suami mereka memetik buah kelapa sawit guna menambah penghasilan keluarga, guna menambah penghasilan agar dapat menyekolahkan anak-anak mereka.

Berdasarkan hasil wawancara, seorang karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional I Kebun Bandar Klippa mengungkapkan bahwa kompensasi atau gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan di bagian tanaman dirasa tidak adil dan ialah yang terendah dibandingkan dengan bagian lain. Padahal, beban kerja yang mereka tanggung setara dengan karyawan di PTPN lainnya, termasuk tantangan dalam bekerja sama serta proses monitoring yang serupa. Meskipun bekerja di bawah tekanan dan tetap dituntut guna produktif serta mencapai target perusahaan, gaji yang diterima tetap rendah. Akibatnya, karyawan di bagian tanaman merasa bahwa sistem kompensasi yang diterapkan berdampak pada ketidakadilan dalam kualitas kehidupan kerja mereka.

Hasil wawancara dengan karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional I Kebun Bandar Klippa mengungkapkan bahwa selain masalah kompensasi yang tidak adil, pengembangan karir juga berpengaruh terhadap kualitas kehidupan

kerja karyawan bagian tanaman. Penilaian kinerja yang dilakukan oleh atasan dinilai tidak fair, karena berbeda dengan PTPN lainnya. Jika di perusahaan ini penilaian hanya dilakukan sekali setahun, di PTPN lain proses tersebut dilakukan dua kali dalam setahun. Hal ini menyebabkan pertumbuhan karir karyawan berjalan lambat dan kualitas kehidupan kerja dalam aspek pengembangan karir tidak terpenuhi. Berdasarkan temuan tersebut, peneliti semakin yakin guna meneliti permasalahan yang terjadi dalam perusahaan, yaitu terkait kualitas kehidupan kerja karyawan bagian tanaman di PT. Perkebunan Nusantara I Regional I Kebun Bandar Klippa Medan.

Berdasarkan yang telah diuraikan, peneliti tertarik guna meneliti "Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja pada Karyawan Tanaman di PT Perkebunan Nusantara I Regional I". Adapun yang menjadi tujuan dalam riset ini ialah guna melihat gambaran kualitas kehidupan kerja pada karyawan tanaman di PT Perkebunan Nusantara I Regional I.

METODE PENELITIAN

Jenis riset yang digunakan ialah pendekatan kuantitatif deskriptif. Riset yang menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan pada analisis data numerik (angka) dan kemudian menganalisisnya menggunakan metode statistik yang tepat (Ahyyar et al., 2013). Menurut Sugiyono (2013) variabel riset ialah atribut, karakteristik, atau nilai yang dimiliki oleh seseorang, suatu objek, atau kegiatan yang mempunyai sifat tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti guna dijadikan subjek riset, dan melaluinya ditarik suatu simpulan. Variabel dalam riset ini ialah

Kualitas Kehidupan Kerja. Dalam melakukan riset ini, kualitas kehidupan kerja diukur melalui aspek-aspek kualitas kehidupan kerja seperti keterlibatan di tempat kerja, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, keamanan kerja, kompensasi yang sesuai, dan harga diri. .

Populasi dalam riset ini ialah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara 1 Regional 1 Kebun Bandar Klipa Medan dengan 53 karyawan di bagian tanaman. Sampel dalam riset ini ialah karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Regional I Kebun Bandar Klippa Medan bagian tanaman yang diketahui berjumlah 53 karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam riset ini ialah metode pengambilan sampel non-probabilitas, yaitu metode pengambilan total sampling. Total sampling ialah teknik sampling yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2013).

Uji validitas riset ini dilakukan dengan menggunakan teknik *Corrected Item Total Correlation* dan perhitungannya dibantu dengan aplikasi perangkat lunak IBM SPSS versi 22 *for Windows*. Uji reliabilitas guna riset ini dilakukan menggunakan alpha Cronbach. Riset ini bersifat deskriptif karena bertujuan guna mengidentifikasi setiap aspek kualitas kehidupan kerja melalui analisis univariat menggunakan program SPSS. Tujuan dari analisis univariat ialah guna memperoleh gambaran yang jelas tentang kualitas kehidupan kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara I Regional I Kebun Bandar Klippa Medan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis kontribusi ialah alat analisis yang digunakan guna menentukan seberapa besar kontribusi setiap aspek terhadap kualitas kehidupan kerja.

Tabel 1. Kontribusi Aspek terhadap Kualitas Kehidupan Kerja

VARIABE L	Beta	Zero Order	Kontribusi (Beta*Zero Order)	% (Kontribusi)
Partisipasi kerja	0.741	0.105	0.0778	7.782
Pengembangan karir	0.823	0.250	0.2050	20.545
Penyelesaian konflik	0.748	0.115	0.0859	8.592
Komunikasi	0.704	0.164	0.116	11.560
Kesehatan kerja	0.324	0.119	0.038	3.851
Keselamatan kerja	0.545	0.141	0.077	7.704
Keamanan kerja	0.812	0.145	0.117	11.770
Kompensasi yang layak	0.755	0.204	0.154	15.435
Kebanggaan	0.762	0.167	0.127	12.762
Total				100,00

Berdasarkan tabel di atas, aspek yang memberikan kontribusi terbesar terhadap kualitas kehidupan kerja ialah pengembangan karir sebesar 20,545%, diikuti oleh kompensasi yang sesuai sebesar 15,435%, dan aspek yang memberikan kontribusi terkecil ialah kesehatan kerja sebesar 3,851%. %.

Tabel 2. Mean Hipotetik Kualitas Kehidupan Kerja

Aspek/Variabel	Min	Maks	Mean
Partisipasi kerja	6	24	15
Pengembangan karir	8	32	20
Penyelesaian konflik	6	24	15
Komunikasi	7	28	17.5
Kesehatan kerja	4	16	10
Keselamatan kerja	6	24	15
Keamanan kerja	4	16	10
Kompensasi yang layak	8	32	20
Kebanggaan	6	24	15
Kualitas kehidupan kerja	55	220	137.5

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata hipotetik tertinggi ialah pengembangan karir dan kompensasi yang memadai. Berdasarkan analisis data, hasil analisis statistik memperoleh rata-rata empiris variabel dan SD ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 3. Mean Empirik Kualitas Kehidupan Kerja

Aspek/ Variabel	Mean Empirik	SD
Partisipasi kerja	11.528	1.324
Pengembangan karir	22.547	3.147
Penyelesaian konflik	11.528	1.449
Komunikasi	20.774	2.072
Kesehatan kerja	11.339	1.829
Keselamatan kerja	20.472	1.783
Keamanan kerja	16.547	1.501
Kompensasi yang layak	22.321	2.578
Kebanggaan	16.132	2.113
Kualitas kehidupan kerja	153.188	17.796

Guna mengetahui kondisi yang diukur, perlu dilakukan perbandingan antara mean atau nilai rata-rata empiris dengan mean atau nilai rata-rata hipotetik, dengan mempertimbangkan besarnya Simpangan Baku (SB) atau Standar Deviasi (SD) dari variabel yang dianalisis. Jika mean hipotetik lebih kecil dari mean empiris, dan selisihnya melebihi 1 SB/SD, maka subjek riset dikategorikan tinggi. Sebaliknya, jika mean hipotetik lebih besar dari mean empiris dengan selisih yang melebihi satu SB/SD, maka subjek riset dikategorikan rendah. Namun, jika mean empiris tidak memiliki perbedaan yang signifikan (tidak melebihi 1 SB/SD) dibandingkan dengan mean hipotetik, maka subjek riset dikategorikan sedang.

Tabel 4. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik

Variabel	Nilai Rata-Rata		SD/SB	Keterangan
	Hipotetik	Empirik		
Partisipasi kerja	15	11.528	1.324	Tinggi
Pengembangan karir	20	22.547	3.147	Sedang
Penyelesaian Konflik	15	11.528	1.449	Tinggi
Komunikasi	17.5	20.774	2.072	Tinggi
Kesehatan Kerja	10	11.339	1.829	Sedang
Keselamatan kerja	15	20.472	1.783	Tinggi
Keamanan Kerja	10	16.547	1.501	Tinggi
Kompensasi yang layak	20	22.321	2.578	Sedang
Kebanggaan	15	16.132	2.113	Sedang
Kualitas kehidupan kerja	137.5	153.188	17.796	Tinggi

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek kualitas kehidupan kerja yang paling tinggi ialah pengembangan karir yang memiliki nilai hipotetis sebesar 20 dan rata-rata empiris sebesar 22.547. Aspek terendah ialah kesehatan kerja dengan nilai hipotetis 10 dan nilai empiris 11.339.

SIMPULAN

Hasil riset menunjukkan bahwa aspek tertinggi dalam kualitas kehidupan kerja ialah pengembangan karir, dengan nilai hipotetik sebesar 20 dan mean empiris 22,547. Sementara itu, aspek dengan nilai terendah ialah kesehatan kerja, dengan nilai hipotetik 10 dan mean empiris 11,339. Meskipun persentase kisarannya lebih besar dibandingkan aspek lain, posisi deskriptif pengembangan karir tetap berada dalam kategori sedang, dengan mean hipotetik 20, mean empiris 22,547, dan SB/SD 3,147. Hal yang sama berlaku guna aspek kompensasi yang layak, yang memiliki mean hipotetik 20, mean empiris 22,321, dan SB/SD 2,578, juga berada dalam kategori sedang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., Hardani, S.Pd., M. S., Nur Hikmatul Auliya, G. C. B., Helmina Andriani, M. S., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2013). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue March).
- Arya Rizky & Pratama. (2022). *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan Pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru*. Universitas Islam Riau.
- Hermawati, Adya, Mas, N. (2016). *Quality of Work Life dan Organizational Citizenship Behavior Sebuah Kajian Empiris*. Badan Penerbitan Universitas Widyagama Malang.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.

- Suhartini, Y. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Quality of Work Life pada Perawat Rumah Sakit di Kota Yogyakarta. *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 17(2), 454–472.
<https://doi.org/10.31316/akmenika.v17i2.1079>
- Meliala, S. M. S., & Simatupang, B. P. (2021). Hubungan Antara Persepsi Pengembangan Karir Dan Masa Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Bintang Bersinar Jaya Medan. *JURNAL SOCIAL LIBRARY*, 1(2), 58–64.
- Soetjipto, H. N. (2017). Quality Work of Life. In *Buku Referensi, K-Media*.