

PERAN PERUSAHAAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS HIDUP KARYAWAN di PT. TRI BAKTI SARIMAS

Gantara Tino Pasomba¹, Purwadi¹, Fitri Kurniawati¹

¹ Jurusan Ekonomi Pertanian, Fakultas Pertanian, INSTIPER Yogyakarta

ABSTRACT

This research on the role of the company in improving the quality of life of employees was carried out at PT. Tri Bakti Sarimas, in Sei Pendulangan AFD II Pangkalan Village, Kuantan Mudik District, Kuantan Singingi Regency, Riau. This study aims to determine the role of the company in improving the quality of life of its employees and to determine the average income of employees in improving the quality of life of employees. The method used is descriptive analysis by collecting data through interviews using questionnaires. Samples were obtained by Simple Random Sampling with a total sample of 60 people. The results of this study indicate that the company's role in improving the quality of life of employees so that employees who work in the company can live in prosperity and they can work with high loyalty to the company. And the average income earned by employees is Rp. 3,375,000 this amount has exceeded the basic salary of the company so that they can improve their quality of life

Keywords : Company Role, Employee Quality of Life

PENDAHULUAN

Perusahaan dan karyawan itu sangatlah saling membutuhkan, karyawan sangatlah dibutuhkan oleh perusahaan untuk membantu mencapai tujuan perusahaan tersebut, karyawan pun tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya apabila tidak ada perusahaan untuk mencari nafkah. Perusahaan pun harus memiliki strategi untuk mengelola sumber daya manusia yaitu dengan cara pemeliharaan karyawan dengan baik.. Agar para karyawan dapat semangat dalam bekerja, meningkatkan prestasi kerja, berdisiplin tinggi, dan selalu loyal dalam menunjang tujuan perusahaan maka perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Dan perusahaan membentuk program kesejahteraan karyawan.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Pruijt, Hans. 2003). Ada beberapa dimensi yang ada di dalam kualitas kehidupan kerja yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu berpartisipasi dalam pemecahan masalah, sistem imbalan yang inovatif, perbaikan lingkungan kerja dan restrukturisasi kerja. Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian dari perusahaan. Dengan adanya kompensasi berpengaruh terhadap kualitas hidup karyawan (Mayangsari, Hadi, dan Hidayat 2014). Menurut Ummi Mardiah dan Simatupang (2020), Inovasi dan adanya peran perusahaan juga turut berpengaruh terhadap kualitas hidup karyawan. Organisasi yang semakin baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan semakin baik (Suzanna 2017).

Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi. Hal itu juga dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan rasa puas terhadap perlakuan perusahaan terhadap dirinya. Kepuasan dapat dipandang sebagai pernyataan positif hasil dari penilaian para karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh perusahaan/organisasi kepada para karyawannya. Kepuasan karyawan akan dapat menumbuhkan komitmen dan loyalitas karyawan. Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui adanya hubungan positif antara praktek kualitas kehidupan kerja dengan komitmen dan kinerja karyawan.

METODOLOGI

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, yaitu menggambarkan dan menginterpretasikan objek sesuai adanya atau menjelaskan tentang fenomena yang terjadi disekitar objek penelitian. Pemilihan lokasi penelitian ini dilakukan secara purposive sampling yaitu teknik pengambilan lokasi penelitian dengan cara sengaja (Sugiyono 2016). Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus sampai September 2019.

pengambilan sampel karyawan yang dilakukan dengan cara Simple Random Sampling dimana pengambilan karyawan sampel dari populasi yang ada dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada pada populasi tersebut. Cara pengambilan sampel dengan cara acak yang diambil berjumlah 60 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari data primer dan data sekunder.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Profil Responden

1. Usia

Berdasarkan hasil yang diperoleh, distribusi umur karyawan di PT. Tri Bakti Sarimas berada antara 20 sampai dengan 60 tahun.

Tabel 1. Usia Karyawan PT. Tri Bakti Sarimas

Usia (tahun)	Jumlah	Persentase
20-30	10	16,7
31-40	44	73,3
41-50	5	8,3
51-60	1	1,7
Total	60	100

Sumber : Data primer (diolah)

Pada Tabel.3.1 menunjukkan bahwa karyawan yang mendominasi adalah pada usia 31 sampai 40 tahun yaitu sebanyak 44 orang atau 73,3 persen. Sedangkan usia 20 sampai 30 tahun sebanyak 10 orang atau 16,7 persen, pada usia 41 sampai 50 tahun sebanyak 5 orang atau 8,3 persen, dan pada usia 51 sampai 60 sebanyak 1 orang atau 1,7 persen.

2. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan adalah pendidikan yang di peroleh secara formal dan berhasil ditamatkan sebagai pendidikan terakhir oleh karyawan PT. Tri Bakti Sarimas. Tingkat pendidikan para karyawan yang menjadi responden cukup beragam mulai dari SD, SMP hingga SMA. Jumlah dan persentase berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel .2

Tabel 2. Tingkat Pendidikan Karyawan di PT. Tri Bakti Sarimas

Tingkatan Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	14	23,3
SMP	33	55
SMA	13	21,7
Total	60	100

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan Tabel 3.2 diatas dapatdilihat bahwa tingkat pendidikan karyawan yang mendominasi di PT Tri Bakti Sarimasadalah tingkat pendidikan SMP yaitu sebanyak 33 orang dengan persentase 55 persen. Sedangkan tingkat pendidikan SMA yaitu sebanyak 13 orang dengan persentase 21,7 persen dan tingkat pendidikan SD yaitu sebanyak 14 orang atau 23,3 persen.

B. Analisis Pendapatan Dan Pengeluaran Karyawan Di PT. TRI BAKTI SARIMAS

1. Pendapatan Karyawan

a. Pendapatan Karyawan

Tabel 3. Pendapatan karyawan PT. TriBakti Sarimas

Pendapatan	Jumlah	Persentase
1.500.00 - 2.000.000 jt	1	1,7
2.500.000- 3.000.000 jt	24	40
3.500.000- 4.000.000 jt	27	45
>4.500.000 jt	8	13,3
Rata – Rata Pendapatan : Rp 3.375.000		

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 3 di atas pendapatan terkecil 1.500.000 – 2.000.000 juta ada 1 orang dan yang mendominasi ada di pendapatan 3.500.000- 4.000.000 juta dengan jumlah 27 orang.Untuk UMP diperusahaan tersebut adalah 2.800.000 juta jadi dapat disimpulkan 1.500.000 - 2.000.000 juta hasil dari karyawan yangbekerja tidak memenuhi target sedangkan karyawan dengan pendapatan 3.000.0000– 5.000.000 juta itu dipengaruhi oleh premi karena karyawan tersebut bekerja melebihi target.

b.Pengaruh Masa Kerja TerhadapPendapatan

Tabel 4. Pengaruh Masa Kerja Terhadap Pendapatan Di PT. Tri Bakti Sarimas

Masa Kerja	Jumlah	Rata – Rata Pendapatan
4 bulan – 2tahun	35	Rp 2.980.000
2,5 tahun – 5tahun	10	Rp 3.474.286
6 tahun - 9tahun	8	Rp 3.137.500
10 tahun -14 tahun	7	Rp 3.714.286

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4 dimana 2,5tahun – 5 tahun pendapatan rata-rata Rp 3.474.286 sedangkan pada masa kerja 6 tahun – 9 tahun itu pendapatan rata-ratanya Rp 3.137.500. Jadi dapat disimpulkan bahwa masa kerja tidak mempengaruhi pendapatan melainkan dengan hasil kinerjakaryawan dalam bentuk premi.

c. Pengaruh Umur Terhadap Pendapatan

Tabel 5. Pengaruh Umur Terhadap Pendapatan Di PT. Tri Bakti Sarimas

Umur	Jumlah	Rata – Rata Pendapatan
22tahun –35 tahun	30	Rp 3.280.000
36 tahun –45 tahun	28	Rp 3.517.857
46 tahun -55 tahun	2	Rp 2.800.000

Sumber : Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 5 dimana umur 36 th-45 th pendapatan rata-rata Rp. 3.517.857 sedangkan pada umur 46 thn - 55 thn itu pendapatan rata-rata nya Rp 2.800.000 dan untuk umur 22 thn – 35 thn pendapatan rata-rata Rp 3.280.000. Jadi dapat disimpulkan bahwa umur mempengaruhi pendapatan dikarenakan usia lebih muda kinerja lebih produktif sedangkan yang sudah lanjut usia kinerja sudah mulai menurun.

2. Pengeluaran Karyawan

Tabel 7. Pengeluaran Karyawan Berdasarkan Komponen

No	Pengeluaran/Bulan	Rata-Rata
1	Konsumsi	Rp 1.356.667
2	Sandang	Rp 902.500
3	Komunikasi	Rp 273.333
4	Sekolah Anak	Rp 563.333
5	Bahan Bakar Kendaraan Pribadi	Rp 251.667
	Total	Rp3.347.500

Sumber : Data Primer (diolah)

Pengeluaran berdasarkan konsumsi yang dimaksud yaitu pengeluaran yang digunakan untuk membeli kebutuhanbahan pangan sehari-hari. Pengeluaran berdasarkan sandang yang dimaksud yaitu pengeluaran yang digunakan untuk membeli pakaian dan lain-lain. Pengeluaran berdasarkan komunikasi yang dimaksud yaitu pengeluaran yang digunakan untuk membeli pulsa dan paket internet untuk berkomunikasi dengan keluarga dan kerabat jauh. Pengeluaran berdasarkan biaya sekolah atau pendidikan anak yang dimaksud yaitu pengeluaran yang digunakan untuk memberi uang saku anak dan untuk

membeli keperluan sekolah seperti alat tulis dan buku pelajaran. Pengeluaran berdasarkan biaya bahan bakar kendaraan pribadi yang dimaksud yaitu pengeluaran yang digunakan untuk membeli bahan bakar kendaraan pribadi yang digunakan untuk sehari-hari.

C. Fasilitas-Fasilitas Yang Diberikan Perusahaan

a. Fasilitas Kantin Yang Disediakan Perusahaan

Kantin disediakan oleh perusahaan itu ada jadi para karyawan dapat beristirahat apabila telah menyelesaikan pekerjaan sehingga mereka tak perlu mencari tempat lain untuk beristirahat. Untuk kondisi kantin disana cukuplah besar sehingga banyak karyawan yang dapat beristirahat sambil bercengkrama dengan karyawan lainnya dan makanan yang dijual pun banyak dari jajanan ringan, kopi dan para karyawan bisa membeli nasi dan lauk pauk sehingga karyawan yang tidak membawa bekal bisa makan di kantin tersebut. Makanan yang disediakan cukup mengandung 4 sehat 5 sempurna sehingga para karyawan tidak perlu mengkhawatirkan untuk makan di kantin tersebut. Kantin akan buka pada pukul 08.00-14.00, disana para karyawan boleh bayar makanan atau minuman bisa pada saat gaji dalam artian mereka bisa membuat bon di kantin tersebut tetapi pihak kantin hanya berani memberi bon kepada karyawan yang sudah dikenal lama dan bekerja lama di perusahaan tersebut dan untuk karyawan yang baru-baru masih belum berani memberi bon kepada mereka.

b. Tempat Ibadah Yang Disediakan Oleh Perusahaan.

Perusahaan pun menyediakan tempat ibadah seperti masjid dan gereja untuk para karyawan beribadah. Perlengkapan untuk beribadahnya pun lengkap sehingga para karyawan dapat beribadah dengan nyaman dan karyawan dapat sehat secara rohani. Sebuah musolah disana dibangun di setiap afdeling dan untuk masjid sendiri dibangun di dekat kantor perusahaan, kemudian untuk gereja sendiri dibangun di dua tempat yang berbeda untuk gereja HKBP sendiri dibangun daerah central atau dekat kebun kelapa hybrida dan gereja umumnya sendiri dibangun di afdeling 3 lama. Para karyawan disana bisa membuat kegiatan keagamaan sesuai keyakinan masing-masing misal acara besar maulid nabi dan lain-lain begitu juga acara umat kristen seperti perayaan paskah, natal dan lain-lainnya. Untuk anak-anak yang beragama islam pun disana bisa belajar mengaji di musolah sehingga anak-anak memahami agama mereka dengan benar dan untuk anak-anak yang beragama kristen disana juga bisa melaksanakan sekolah minggu yang diadakan di gereja yang ada di afdeling 3 maksud dari sekolah minggu ini adalah dimana anak-anak tersebut mempelajari agama lebih dalam lagi.

c. Bangunan Sekolah Untuk Anak-Anak Para Karyawan.

Didekat perusahaan adapun didirikan nya sekolah untuk para anak karyawan besekolah sehingga para karyawan tak memikirkan dimana anaknya untuk menimba ilmu. Karena bagi karyawan sekolah itu sangat penting bagi anak-anak mereka untuk mengenyam pendidikan. Dan kendaraan untuk anak karyawan berangkat sekolah pun disediakan sehingga para orang tua tidak perlu mengantar anak mereka kesekolah dan tidak perlu menjemput, untuk penjemputan anak-anak sekolah *stand by* pada pukul 05.30. Untuk jarak tempuh kesekolahnya pun butuh waktu 15-20 menit itu tergantung tempat anak itu tinggal karena sekolah didirikan didekat kantor perusahaan. Bangunan pun merupakan bangun permanen sehingga para murid bisa belajar dengan baik, untuk bangunan sekolah SD dan SMP itu ada didalam areal kebun sedangkan untuk SMK itu dibangun tidak jauh dari kebun. Dalam proses belajar nya untuk SD mereka mulai belajar pada pukul 07.00-12.00, untuk SMP dan SMK itu dari jam 07.00-14.00. Fasilitas disekolah pun cukup lengkap yaitu ada perpustakaan untuk para murid membaca buku, lapangan untuk mereka berolahraga dan lain-lain.

d. Tempat Berobat Dibangun Di area Perusahaan.

Di area perusahaan pun ada tempat berobat yang disediakan berupa klinik yang dibangun untuk para karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelayanan kesehatan yang disediakan perusahaan sangat membantu karyawan dalam menangani kesehatan para karyawan. Tetapi klinik yang dibangun perusahaan terlalu jauh untuk ditempuh oleh karyawan sehingga perusahaan harusnya membangun klinik tambahan yang tidak jauh dari perumahan karyawan sehingga karyawan tak perlu menempuh jarak yang jauh untuk berobat diklinik. Dan apabila ada karyawan terluca parah akan dibuatkan surat rujukan kerumah sakit yang lebih besar, untuk kendaraan mengantar orang sakit pun perusahaan menyediakan mobil ambulance sehingga mereka dapat langsung mengantar karyawan sakit parah langsung kerumah sakit besar sehingga cepat ditangani oleh pihak rumah sakit. Jadi untuk peralatan diklinik tersebut lengkap untuk mengobati karyawan yang sakit nyatidak terlalu parah.

e. Asuransi Kesehatan Dan Kecelakaan Kerja Yang Diberikan Kepada Karyawan.

Adapun asuransi kesehatan dan kecelakaan kerja yang diberikan untuk para karyawan dari perusahaan yaitu BPJS sehingga karyawan tidak perlu khawatir dengan kesehatan mereka dalam bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa asuransi yang disediakan perusahaan sangat membantu karyawan sehingga mereka merasa terjamin dengan adanya asuransi. Jadi apabila ada karyawan yang terluca parah dan kemudian harus dirujuk kerumah sakit besar untuk biayanya nanti akan dipotong dari asuransi mereka. Asuransi meninggal pun diberikan kepada karyawan yang meninggal kepada keluarga yang bersangkutan.

f. Perumahan Yang Disediakan Perusahaan Untuk Karyawan

Pihak perusahaan telah membangun perumahan untuk para karyawan sehingga karyawan tak perlu lagi mencari tempat tinggal apabila bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa perumahan yang disediakan perusahaan sangat membantu karyawan untuk bertempat tinggal di perusahaan tersebut terutama bagi para karyawan yang merantau. Bangunan perumahannya pun permanen sehingga para karyawan dapat tinggal dengan aman, untuk perumahan yang didekat aliran sungai itu biasanya bisa terkena banjir apabila hujan terus menerus turun sehingga membuat air sungai meluap sampai naik ke daerah perumahan. Untuk mengatasinya agar air tidak masuk ke rumah mereka pun membuat blok dari karung yang diisi pasir dan diletakkan di dekat perumahan.

g. Transportasi Untuk Karyawan Perusahaan pun menyediakan

Transportasi untuk para karyawan berangkat bekerja di lapangan berupa truk sehingga para karyawan lapangan tak perlu khawatir untuk berangkat bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa transportasi yang disediakan perusahaan sangat membantu karyawan dalam bekerja. Transportasi untuk mengantar para karyawan untuk bekerja akan menjemput para karyawan jam 05.30 dan para karyawan akan diantar ke tempat mereka bekerja sesuai blok-blok yang sudah ditentukan oleh mandor mereka, dan untuk penjemput pulang akan dijemput pada pukul 15.00.

h. Tempat Olahraga Untuk Para Karyawan.

Pihak perusahaan pun membuat lapangan olahraga yang dapat digunakan para karyawan untuk berolahraga pada hari libur sehingga mereka dapat sehat secara jasmani. Hal ini menunjukkan bahwa lapangan olahraga yang disediakan perusahaan sangat membantu karyawan dalam kegiatan olahraga. Di lapangan tersebut kita bisa berolahraga sepuasnya bisa bermain sepak bola dan juga bisa lari di lapangan tersebut, tak jarang pula para karyawan disana membuat pertandingan sepak bola antara afdeling atau antar estate dengan cara ini para karyawan mempererat kekeluargaan dan silaturahmi sehingga tidak ada bentrokan antar karyawan. Tetapi sudah hampir 1 tahun sudah tidak ada lagi pertandingan yang mereka buat dikarenakan lapangan olahraga yang disediakan sudah mulai rusak dan para karyawan pun berharap dari pihak perusahaan untuk memperbaiki lapangan tersebut. Dengan demikian para karyawan membuat lapangan kecil untuk mereka bisa berolahraga.

Hasil yang diperoleh untuk pendapatan yang karyawan peroleh itu dari gaji pokok dan premi, UMP disana sebesar Rp 3.045.450 dan rata-rata para karyawan bekerja disana mendapatkan gaji yang melebihi UMP dengan rata-rata gaji yang diperoleh para karyawan Rp 3.375.000, apabila karyawan bekerja dengan giat sehingga melebihi target akan mendapatkan premi sehingga gaji mereka tinggi. Jadi para karyawan dapat meningkatkan kualitas hidup dengan tentunya ada peranan perusahaan dialamnya.

Dalam analisis pengeluaran karyawan dapat dilihat bahwa ada 5 pengelompokan pengeluaran :

1. Pengeluaran Untuk Konsumsi
2. Pengeluaran Untuk Sandang
3. Pengeluaran Untuk Biaya Komunikasi
4. Pengeluaran Untuk Biaya Sekolah anak
5. Pengeluaran Untuk Biaya Bahan Bakar Kendaraan Pribadi

Fasilitas – fasilitas yang disediakan oleh perusahaan itu sudah cukup memadai dan sudah banyak membantu para karyawan disana untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan, papan mereka. Dan dimana arti dari kualitas hidup adalah kualitas yang dirasakan dalam kehidupan sehari-hari individu, yaitu suatu penilaian atas kesejahteraan mereka atau ketiadaannya. Hal ini mencakup seluruh aspek emosi, sosial, dan fisik dalam kehidupan individu (Wikipedia, 2020). Sehingga para karyawan disana dapat hidup dengan sejahtera sekaligus meningkatkan kualitas hidup karyawan di perusahaan tersebut. Dengan demikian adanya peran perusahaan dalam meningkatkan kualitas hidup karyawan dengan cara tidak langsung sehingga para karyawan dapat hidup dengan sejahtera dengan semua apa yang telah diberikan oleh perusahaan dengan begitupun karyawan dapat lebih produktif dan loyal bekerja di perusahaan tersebut sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan tersebut

KESIMPULAN

1. Adanya peran perusahaan dalam meningkatkan kualitas hidup karyawan sehingga para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut dapat hidup dengan sejahtera dan mereka dapat bekerja dengan loyalitas tinggi kepada perusahaan.
2. Jumlah pendapatan rata-rata yang diperoleh para karyawan yaitu Rp. 3,375,000 jumlah tersebut telah melebihi gaji pokok dari perusahaan tersebut sehingga mereka dapat meningkatkan kualitas hidup.

DAFTAR PUSTAKA

- Pruijt, Hans. (2003). *Performance and Quality of Work Life, Journal of Organizational Change Management*, Vol. 13, p.389-400.
- Mayangsari, Devita, Sudharto P. Hadi, and Wahyu Hidayat. 2014. "Pengaruh Peran Total Quality Management Dan Kompensasi Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia PT. Djarum (Studi Kasus Pada Pabrik BL 53 Kudus)." *Diponegoro Journal of Social and Politic* 1–8.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: ALFabeta.

Suzanna, Anna. 2017. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Taspen (PERSERO) Kantor Cabang Cirebon." *Jurnal Logika* XIX(1):42–50.

Ummi Mardiah, and Pandapotan Simatupang. 2020. "Pengaruh Peran Dan Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Ptpn Iv Unit Kebun Marihat." *Manajemen : Jurnal Ekonomi* 2(2):124–33. doi: 10.36985/manajemen.v2i2.358.