

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Kualitas kehidupan kerja yang baik dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan dalam organisasi. Ini menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan cara perusahaan memperlakukan mereka. Kepuasan ini dapat dilihat sebagai respons positif dari karyawan terhadap apa yang telah dilakukan perusahaan atau organisasi bagi mereka. Kepuasan karyawan dapat meningkatkan komitmen dan loyalitas mereka. Berdasarkan permasalahan tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan positif antara praktik kualitas kehidupan kerja dengan komitmen dan kinerja karyawan (Pasomba et al., 2021).

Maka dari itu, untuk bertahan dalam perkembangan zaman, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, karena mereka adalah kekuatan utama dalam persaingan. Dengan munculnya banyak pesaing baru, persaingan bisnis menjadi semakin ketat. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia perlu direncanakan secara strategis untuk memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan (Ilham, 2022).

Demi mampu menghasilkan kualitas hidup kerja yang baik, dibutuhkan kualitas hidup yang baik terlebih dahulu, karena dengan kualitas hidup yang baik, maka karyawan akan mampu bekerja dengan baik. Dalam suatu perusahaan, Kerjasama antara pegawai dan atasan sangatlah dibutuhkan. Dimana pihak perusahaan mampu memberikan gaji dan fasilitas yang menunjang dengan baik bagi karyawan terkhusus karyawan pemanen, dan karyawan mampu memberikan

kinerja terbaik untuk kebaikan perusahaan. Kedua hal tersebut dapat saling terhubung untuk menghasilkan keuntungan bersama.

Kualitas kehidupan kerja yang baik mampu meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap berada dan bertahan di perusahaan. Hal ini juga mencerminkan kepuasan karyawan terhadap perlakuan perusahaan terhadap kinerja mereka. Kepuasan tersebut dapat dilihat sebagai tanggapan positif dari karyawan terhadap upaya yang dilakukan perusahaan (Simanjuntak et al., 2020).

Menurut Dewi & Bagio (2022) menyatakan bahwa pendapatan karyawan pemanen kelapa sawit merupakan mata pencarian para karyawan untuk memenuhi atau meningkatkan taraf hidup yang lebih sejahtera. Selain pendapatan yang menjadi faktor utama dalam peningkatan kesejahteraan keluarga ada faktor yang lain yang ikut menjadi salah satu masalah peningkatan kesejahteraan keluarga yaitu pengeluaran. Namun, dibalik pendapatan, ada pula fasilitas dan bonus yang disediakan suatu perusahaan menjadi salah satu bagian yang mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan pemanen. Karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau tempat dengan mendapat gaji (Upah).

Kualitas hidup karyawan khususnya pemanen dalam suatu perusahaan dapat ditentukan dari sejauh dan sebesar apa peran perusahaan dalam memberikan peran atau dukungan terhadap setiap karyawan pemanen yang ada di perusahaan tersebut. Hal ini dapat dinilai dari bagaimana perlakuan perusahaan terhadap setiap karyawan pemanen seperti bagaimana memberikan peraturan kerja, baik dalam segi jam kerja, penyediaan fasilitas, pemberian gaji, dan bonus, peraturan hari libur, dan cuti, serta peraturan soal perizinan seperti izin sakit dan lain sebagainya. Ketika perusahaan menerapkan peraturan

yang jelas dan akurat serta penyediaan fasilitas penunjang, maka karyawan pemanen akan merasakan kualitas hidup yang dalam dunia pekerjaan, dan begitupun sebaliknya.

Karyawan pemanen merupakan sumber daya manusia yang sangat diperlukan dan dapat menentukan berhasilnya sebuah perusahaan. Walaupun tersedianya sarana dan prasarana yang cukup baik, namun tanpa adanya dukungan sumber daya manusia dalam perusahaan maka tidak mudah bagi perusahaan untuk berkembang menjadi lebih maju lagi. Adanya bentuk perhatian dari pihak perusahaan kepada karyawan secara penuh maka akan membuat karyawan semakin percaya dan yakin bekerja di perusahaan tersebut, di mana hal ini membuat komitmen karyawan pemanen terhadap organisasi akan semakin tinggi. Karyawan pemanen yang mempunyai komitmen yang tinggi maka dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya serta menjalankannya dan menunjukkan usahanya dengan penuh tanggung jawab (Liana & Irawati, 2014).

Retensi karyawan pemanen adalah bagaimana organisasi mempertahankan karyawan yang potensial dimiliki oleh organisasi dengan segala kemampuan yang dimiliki untuk tetap loyal kepada organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya adalah merupakan output kegiatan operasional yang mencakup sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang dimanfaatkan secara efisien dan efektif oleh organisasi (Harvida & Wijaya, 2020). Retensi karyawan pemanen dan kualitas hidup karyawan pemanen saling terkait erat. Langkah-langkah untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan peluang pengembangan, dan memberikan kompensasi dan manfaat yang memadai dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan, pada akhirnya, meningkatkan kualitas hidup mereka di dalam dan di luar lingkungan kerja.

Perusahaan sebagai sebuah organisasi harus mampu menentukan dan melaksanakan cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan, agar tercapai kesuksesan bersama dan saling menguntungkan. Salah satu cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan dapat dimulai dari peran perusahaan dalam memperhatikan serta meningkatkan kualitas hidup karyawan di perusahaan tersebut. Dengan begini, sumber daya manusia yang ada di perusahaan akan dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang sangat krusial bagi perusahaan, baik dalam sektor manufaktur maupun jasa. Hal ini menjadi suatu keharusan karena keberlanjutan perusahaan hanya dapat tercapai jika sumber daya manusia yang terlibat memiliki komitmen dan kualitas yang baik. Dengan demikian, perusahaan dapat terus berinovasi dan menyesuaikan diri dengan kebutuhan konsumen (Amelyawati et al., 2023).

Penurunan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan bisa tercermin dari seberapa besar gaji dan tunjangan yang mereka terima dibandingkan dengan tanggung jawab pekerjaan yang diemban. Selain itu, rendahnya kehadiran di tempat kerja yang disebabkan oleh kurangnya disiplin dan penggunaan waktu yang tidak efektif dalam menjalankan tugas juga merupakan indikasi rendahnya kinerja karyawan (Jufrizen, 2018).

Peran perusahaan dalam memberikan kualitas hidup yang lebih baik kepada karyawan pemanen merupakan salah satu cara dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dan ketika kinerja karyawan meningkat, maka keberhasilan perusahaan akan semakin tinggi dari sebelumnya. Dalam Skripsi ini, penulis ingin membahas mengenai bagaimana

peran perusahaan PT. Bumitama Gunajaya Agro dalam meningkatkan kualitas hidup karyawan pemanen.

PT Bumitama Gunajaya Agro adalah salah satu produsen minyak sawit terkemuka dengan perkebunan kelapa sawit di Indonesia. Salah satu cabangnya terletak di Kabupaten Kotawaringin Barat, Kalimantan Tengah. Sejak tahun 2012, perusahaan ini telah terdaftar di Bursa Saham Singapura. Bisnis inti mereka adalah budidaya kelapa sawit, serta proses panen dan pengolahan tandan buah sawit segar (TBS) menjadi minyak kelapa sawit mentah (PO) dan kernel kelapa sawit (PK), yang dijual kepada pabrik pengolahan minyak di Indonesia.

Perusahaan ini beroperasi di tiga provinsi strategis di Indonesia, yaitu Kalimantan Tengah, Kalimantan Barat, dan Riau, yang merupakan lokasi ideal untuk industri kelapa sawit. Per tanggal 30 Mei 2024, PT Bumitama Gunajaya Agro memiliki sekitar 34.000.000 hektar, termasuk area tanaman yang terdiri dari 68 kebun (Estate) dan 15 pabrik pengolahan kelapa sawit (Mill). Perusahaan ini menerapkan sistem perkebunan kelapa sawit yang berkelanjutan sesuai dengan Kebijakan Keberlanjutannya, mematuhi standar Minyak Sawit Berkelanjutan Indonesia yang wajib, dan merupakan anggota Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO) yang diakui secara global.

Pada penelitian ini akan membahas tentang bagaimana peran perusahaan dalam meningkatkan kualitas hidup karyawan pemanen di PT. Bumitama Gunajaya Agro Kabupaten Kotawaringin Barat, Kalimantan Tengah serta akan membahas program apa saja yang sudah diterapkan oleh perusahaan demi meningkatkan kualitas hidup karyawan. Kualitas hidup yang baik akan memberikan hasil yang maksimal dalam dunia kerja, dengan begitu perusahaan tentu saja harus mampu mempertimbangkan dan menetapkan kebijakan-kebijakan yang mampu meningkatkan kualitas hidup karyawan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka yang rumusan masalah dalam penulisan ini adalah:

1. Bagaimana peran dalam meningkatkan kualitas hidup karyawan di PT. Bumitama Gunajaya Agro Kabupaten Kotawaringin Barat, Kalimantan Tengah?
2. Apakah perusahaan sudah melakukan perannya dengan baik dalam meningkatkan kualitas hidup karyawan di PT. Bumitama Gunajaya Agro Kabupaten Kotawaringin Barat, Kalimantan Tengah?

## **C. Tujuan Penelitian**

Setelah mendapatkan rumusan masalah, maka langkah selanjutnya adalah menentukan tujuan penelitian. Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk memahami bagaimana PT Bumitama Gunajaya Agro Kabupaten Kotawaringin Barat, Kalimantan Tengah berperan dalam meningkatkan kualitas hidup karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah perusahaan sudah melakukan perannya dengan baik dalam meningkatkan kualitas hidup karyawan di PT. Bumitama Gunajaya Agro Kabupaten Kotawaringin Barat, Kalimantan Tengah.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **a. Bagi Penulis**

1. Proses penelitian membantu penulis mengembangkan keterampilan analisis, sintesis, dan penalaran kritis.

2. Penulis mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang peran perusahaan dalam meningkatkan kualitas hidup karyawan di PT. Bumitama Gunajaya Agro yang dapat meningkatkan keahlian dan wawasan penulis.
3. Penelitian membantu memperluas dan memperdalam pengetahuan di bidang sumber daya manusia dan peran perusahaan dalam peningkatan kualitas hidup karyawan.

b. Bagi Pembaca

1. Pembaca memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang peran perusahaan dalam meningkatkan kualitas hidup karyawan.
2. Hasil penelitian dapat menjadi sumber referensi yang dapat diandalkan bagi mereka yang ingin memahami lebih lanjut tentang bagaimana peran perusahaan dalam meningkatkan kualitas hidup karyawan.

c. Bagi Lembaga Pendidikan

1. Penelitian yang berkualitas dapat meningkatkan reputasi akademis kampus, membuatnya menjadi pusat pengetahuan dan keunggulan.
2. Penelitian dapat membantu kampus mencapai misi akademiknya, baik dalam pengembangan ilmu pengetahuan, pendidikan, maupun pelayanan masyarakat.