

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT Pertamina merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang terutama bergerak di bidang minyak dan gas. Perusahaan ini memulai sejarahnya pada 10 Desember 1957 saat pemerintah Indonesia mendirikan PT Perusahaan Minyak Nasional (Permina) untuk mengelola lading minyak di Aceh Timur dan Aceh Tamiang. Pada tahun 1961, Permina ditetapkan menjadi sebuah perusahaan PN Pertambangan Minyak Nasional (Permina). Pada tahun 1968, Permina digabung dengan PN Pertambangan Minyak Indonesia (Pertamin) untuk membentuk perusahaan ini dengan nama PN Pertambangan Minyak dan Gas Bumi Nasional (PN Pertamina). Pada tanggal 1 Januari 1972, nama perusahaan ini diubah menjadi Perusahaan Pertambangan Minyak dan Gas Bumi Negara (Pertamina). Pada bulan September 2003 sebagai pelaksana UU No 22 Tahun 2001, perusahaan ini ditetapkan menjadi sebuah persero dan namanya diubah menjadi Pertamina hingga saat ini.

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang sangat penting yang ada didalam suatu organisasi. Karena sumber daya manusia merupakan aset utama yang sangat berpengaruh besar terhadap kemajuan organisasi atau instansi. Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai suatu pengetahuan yang di perlukan untuk memiliki kemampuan analisis dalam menghadapi masalah-masalah sumber daya manusia khususnya di bidang organisasi, karena setiap organisasi memiliki tiga komponen pokok yaitu personalia, fungsi dan faktor fisik yang merupakan sarana untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan untuk mewujudkan produktifitas yang maksimal yang tidak mungkin lepas kaitannya dengan manusia, dimana hidup manusia dapat tercukupi dengan cara bekerja dan mendapatkan dengan kemampuan fisik dan skis dan manusia itu sendiri.

Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal tidak ada konflik antar karyawan serta tercapainya tujuan perusahaan.

Pemberdayaan di segala bidang merupakan salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya yang berkualitas. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sehingga karyawan diuntut untuk selalu mampu mengembangkan diri secara produktif dalam suatu perusahaan. Sebuah perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berpotensi, supaya pimpinan maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Suatu organisasi akan berhasil jika kinerja individu karyawannya baik, maka dari itu mengapa suatu organisasi akan berusaha keras untuk meningkatkan kinerja karyawannya supaya tujuan perusahaan dapat tercapai. Memiliki kinerja karyawan yang maksimal adalah harapan semua perusahaan. Salah satu faktor yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah harus mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan kinerja karyawannya meningkat dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Objek pada penelitian ini yaitu karyawan PT Rachmat Putra Industrial yang berlokasi di Perum Pandrama Alam C/7, Labuhan Dalam Tanjung Senang, Kota Bandar Lampung, Lampung. PT. Rachmat Putra Industrial adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang solar dan industri dan merupakan salah satu kontraktor dan agen transportir BBM terbesar di Bandar Lampung. Perusahaan yang sudah berdiri sejak tahun 1967 ini merupakan mitra kerja Pertamina untuk menyalurkan solar kepada industri-industri di Lampung, Bengkulu, Jakarta, Surabaya, Palembang, dan Medan. Perusahaan memiliki

kurang lebih 200 konsumen untuk melakukan 7 penyaluran solar. Sebagai salah satu perusahaan yang memiliki banyak konsumen, tentunya perusahaan ini tidak lepas dari padatnya kegiatan perusahaan karena perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan konsumen. Padatnya kegiatan yang dilakukan perusahaan bergantung kepada karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Serta PT. Rachmat Putra Industrial ini memiliki 40 Karyawan yang dapat dilihat pada table 1.1 data jumlah karyawan PT. Rachmat Putra Industrial sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Data Karyawan PT. Rachmat Putra Industrial Tahun 2023

Jabatan / Divisi	Jumlah Karyawan
Direktur	1
Keuangan	1
Admin Surat Menyurat	1
Admin Invoice	1
Admin Legal	1
Kolektor	1
Bunker	1
Kepala Kendaraan	1
Wakil Kepala Kendaraan	1
Office Boy	1
Supir	30
Jumlah	40

Sumber: Data Karyawan PT. Rachmat Putra Industrial

Berdasarkan Tabel 1.1 Data jumlah keseluruhan Karyawan PT. Rachmat Putra Industrial berjumlah 40 karyawan yang terdiri dari 39 Laki-laki dan 1 Perempuan dari beberapa jabatan yang memiliki tanggung jawab pada posisi masing-masing untuk kemajuan organisasi. Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh Karyawan PT. Rachmat Putra Industrial yang berjumlah 40 orang.

Menurut Busro, (2018) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai pekerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil pada wawancara yang peneliti lakukan terhadap pihak perusahaan PT Rachmat Putra Industrial terkait masalah Kinerja. Direktur PT Rachmat Putra Industrial, Menjelaskan permasalahan tersebut meliputi rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan terhadap jam masuk kerja kantor, kurangnya ketelitian karyawan dalam mengerjakan tugas, kualitas kerja yang kurang baik, rendahnya tingkat kepuasan akan hasil pekerjaan, Serta Ketepatan waktu pengiriman pesanan konsumen yang tidak tepat dari tanggal yang telah disepakati antara perusahaan dan konsumen, hal tersebut tentu memicu para konsumen melayangkan komplain terhadap perusahaan karena ketidak sesuaian perusahaan terhadap waktu pengiriman yang telah ditentukan. keterlambatan tersebut disebabkan karna beberapa faktor yaitu kurangnya kedisiplinan karyawan terhadap waktu yang telah ditentukan, kualitas kehidupan kerja SDM yang kurang baik dan juga minimnya kerjasama serta komunikasi sesama karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga hal tersebut mengakibatkan rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap hasil kerja yang telah dicapai.

Tabel 1. 2 Standar Kinerja Karyawan PT.Rachmat Putra Industrial

Nilai (%)	Kategori
90-100	Sangat Baik
80-89	Baik
70-79	Cukup
60-69	Kurang
<59	Buruk

Sumber: Data Standar Kinerja PT. Rachmat Putra Industrial

Berdasarkan tabel 1.2 Standar kinerja karyawan PT.Rachmat Putra Industrial merupakan standar penilaian yang dilakukan perusahaan untuk menilai kinerja yang dilakukan oleh karyawannya, faktor penilaian kinerja

yang terdiri dari Kompetensi, Ketelitian, Kualitas Kerja, Ketepatan Waktu dan Disiplin Kerja. Karyawan PT Rachmat Putra Industrial dituntut untuk memberikan hasil kerja yang maksimal dalam setiap menjalankan tugas yang diberikan. Berikut Tabel 1.3 Penilaian Kinerja Karyawan PT Rachmat Putra Industrial pada tahun 2023.

Tabel 1. 3 Data Penilaian Kinerja Karyawan PT.Rachmat Putra Industrial

Indikator Penilaian Kinerja	Bobot	Penilaian 2023	
		Pencapaian (%)	Nilai
Kompetensi	20	85%	17
Ketelitian	20	70%	14
Kualitas Kerja	20	50%	10
Kejujuran	20	55%	11
Disiplin Kerja	20	40%	8
Total	100		60

Sumber: Data Kinerja PT. Rachmat Putra Industrial

Berdasarkan tabel 1.3 mengenai penilaian Kinerja Karyawan pada PT Rachmat Putra Industrial tahun 2023, menjelaskan bahwa penilaian kinerja tahun 2023 memiliki nilai sebesar 60 yang artinya kinerja karyawan PT.Rachmat Putra Industrial terbilang kurang baik. Kinerja karyawan sangat berpengaruh pada keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya agar perusahaan tersebut mampu bersaing dengan perusahaan lain. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan dalam melakukan upaya-upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT.Rachmat Putra Industrial. Upaya yang dilakukan yaitu dengan meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi penyebab kinerja tersebut menjadi kurang baik atau tidak maksimal.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja diantaranya yaitu Kualitas Kehidupan Kerja. Direktur PT Rachmat Putra Industrial Memberikan informasi bahwa Kualitas kehidupan kerja disana kurang baik hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya kepuasan kerja karyawan atas hasil pekerjaan yang telah dilakukan, kurangnya kedisiplinan karyawan atas jam masuk kerja kantor serta tidak menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai

dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, serta kurangnya kerjasama antar manajemen dan karyawan sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja yang baik menjadi sangat penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja yang baik akan membuat orang merasa puas dengan pekerjaannya sendiri, serta memungkinkan seorang karyawan untuk menikmati pekerjaan yang ditugaskan dan menilai bahwa karyawan dengan kualitas kerja yang baik akan bersedia untuk terus terlibat dalam pekerjaannya sendiri karena keakraban pekerjaannya.

Menurut Sandra I., Khusnul R. N, (2022) Kualitas kehidupan kerja (Quality Of Worklife) merupakan suatu pendekatan sistem manajemen dalam organisasi yang bertujuan untuk melakukan peningkatan kualitas kehidupan karyawan dalam lingkungan kerja secara simultan dan berkesinambungan. Kualitas kehidupan kerja dapat dijalankan dengan memberikan perasaan aman dalam bekerja, perasaan dihargai serta perasaan tumbuh kembang dalam bekerja sehingga meningkatkan harkat dan martabat karyawan. Kualitas kehidupan kerja adalah dinamika multidimensional yang meliputi beberapa konsep, seperti jaminan kerja, sistem penghargaan, pelatihan, karir, peluang kemajuan dan keikutsertaan dalam pengambilan keputusan.

Menurut Kaniz Marium Akter, Dkk (2023) defined quality of work life as an organizational process of employing mechanisms, which allow employee participation in the organizational decisions relating to their work lives.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja yaitu Kepuasan Karyawan Berdasarkan wawancara dengan Direktur PT. Rachmat Putra Industrial bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan perusahaan tersebut masih rendah hal tersebut dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang dilakukan selalu tidak maksimal sehingga menimbulkan rasa tidak puas akan hasil pekerjaan yang telah dilakukan. Setiap peningkatan kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja. Sebaliknya, setiap penurunan kepuasan kerja maka akan menurunkan kinerja. Karyawan yang merasa puas memiliki kecenderungan memiliki komitmen kerja yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas

kerja. Banyak karyawan PT. Rachmat Putra Industrial yang masih merasa kurang puas dengan hasil pekerjaannya dan kondisi tersebut tentu saja akan mengurangi kualitas kerja karyawan dan berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan.

Menurut Afandi, (2018) Kepuasan Kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Menurut Wasaf Inayat, (2021) Job satisfaction is one of the complex areas, consisting various kinds of feelings and conditions. As environment becomes competitive and complex day by day, the importance of job satisfaction and its relationship with employees' performance also increases.

Kinerja karyawan PT Rachmat Putra Industrial selama 1 tahun terakhir mengalami penurunan. Kondisi ini ditandai dengan penyelesaian tugas kerja yang tidak sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Beberapa tugas yang sudah ditetapkan di PT Rachmat Putra Industrial tidak terlaksana secara maksimal, akibat dari keadaan tersebut dapat memperlambat tercapainya tujuan perusahaan masih kurang maksimal. Berdasarkan fenomena dan latar belakang permasalahan ini, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rachmat Putra Industrial”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas maka perumusan masalah pada penelitian ini ialah :

1. Apakah Kualitas Kehidupan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Rachmat Putra Industrial ?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Rachmat Putra Industrial ?
3. Apakah Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Rachmat Putra Industrial ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Rachmat Putra Industrial.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini ialah Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) Dan Kinerja Karyawan PT Rachmat Putra Industrial (Y)

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Ruang lingkup pada penelitian ini adalah Perum Pandrama Alam C/7, Labuhan Dalam Tanjung Senang, Kota Bandar Lampung, Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Adapun ruang lingkup waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober 2023 sampai Febuari 2024.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Adapun ruang lingkup ilmu pengetahuan yakni manajemen sumber daya manusia (MSDM) khususnya Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Rachmat Putra Industrial.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rachmat Putra Industrial.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rachmat Putra Industrial.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Rachmat Putra Industrial.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diperlukan untuk melengkapi penelitian sebelumnya, sehingga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak berikutnya :

1. Bagi penulis

Hasil dari penelitian ini untuk menyelesaikan pendidikan saya dijenjang sarjana dan sebagai dasar pemahaman lebih lanjut untuk menambah pengetahuan dan pemahaman peneliti khususnya mengenai ilmu yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang berhubungan dengan Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Rachmat Putra Industrial dan dapat meningkatkan ilmu pengetahuan peneliti serta melatih diri dalam berfikir secara logis sistematis dan ilmiah.

2. Bagi pihak instansi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi hal-hal yang dapat membuat karyawan PT Rachmat Putra Industrial sebagai tolak ukur untuk mengetahui seberapa besar Kinerja Karyawan PT Rachmat Putra Industrial.

3. Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pembukuan karya ilmiah bagi Institut Informatika dan Bisnis darmajaya Bandar Lampung Khususnya mengenai pengaruh Kualias Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Rachmat Putra Industrial.

4. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi wawasan bagi pembaca mengenai pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Rachmat Putra Industrial.

1.6 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

1.6.1 BAB 1 PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, ruang lingkup, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian ,serta sistematika penulisan yang ialah gambaran dari keseluruhan bab.

1.6.2 BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini memuat mengenai teori-teori yang berisikan tentang masalah yang diteliti.

1.6.3 BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variable penelitian, definisi operasional variable, metode analisis data serta pengujian.

1.6.4 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai hasil penelitian

1.6.5 BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran dari hasil penelitian

1.6.6 DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini berisikan daftar buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian orang lain dan bahan-bahan yang dijadikan referensi dalam pembahasan tesis

1.6.7 LAMPIRAN