

ANALISIS KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII

Tiar Mirnasari^{(1)*}, Yessy Dekasari⁽¹⁾

⁽¹⁾ FE, Universitas Sang Bumi Rua Jura

*email korespondensi: tiarmirnasari2021@gmail.com

Diterima (Tgl Bulan Tahun), Direvisi (Tgl Bulan Tahun) (Times New Roman, 10pt)

Abstrak. Kondisi faktual berdasarkan pengamatan di lokasi penelitian, menemukan Brand Image ikan asin di kelurahan kota karang ada nya pengaruh terhadap keputusan pembelian, baik dalam brand yang mulai mengalami citra negatif karena temuan cacing karena lama penyimpanan dan kesan negatif di era covid-19 untuk keputusan pembelian, Tujuan Penelitian ini adalah mengetahui ada tidak nya suatu brand image terhadap keputusan pembelian, Hipotesis yang di ajukan adalah adanya pengaruh brand image ikan asin terhadap keputusan pembelian di era covid-19 di bandar lampung. Pada penelitian ini berjumlah 40 orang. Metode analisis dalam penelitian ini yang di gunakan adalah pendekatan kuantitatif yaitu metode analisis dengan regresi linier sederhana, dan dalam prosesnya menggunakan alat bantu statistik untuk kemudian ditarik kesimpulan atas data tersebut, dimana data tersebut di sajikan dalam bentuk tabel. Pengolahan data penelitian ini menggunakan alat bantu statistik SPSS, Meliputi perhitungan uji Validitas, uji Reabilitas, uji Regresi Linier Sederhana, uji t, uji Koefisien Determinasi R². Hasil penelitian ini berdasarkan penelitian dalam uji t : $Y = 35,749 + -0,038$ berdasarkan uji t di dapat nilai t hitung -0,159, sehingga dapat di simpulkan ada pengaruh antara variabel brand image (X) terhadap keputusan pembelian (Y) di terima. Jadi variabel brand image (X) ada pengaruh terhadap variabel keputusan pembelian (Y) tapi menuju ke negatif.

Kata kunci: Brand Image, Pengaruh, Keputusan Pembelian

Abstrak. The factual conditions based on observations at the research site, found that the brand image of salted fish in the urban village of Karang had an influence on purchasing decisions, both in brands that began to experience a negative image due to worm findings due to storage time and negative impressions in the covid-19 era for purchasing decisions, The purpose of this study was to determine whether there was a brand image on purchasing decisions. The hypothesis proposed was the influence of salted fish brand image on purchasing decisions in the covid-19 era in Bandar Lampung. In this study, there were 40 people who were taken 15% from the urban village community, Karangan village consisting of 21 RT. The analytical method used in this study was a quantitative approach, namely the analysis method with simple linear regression, and in the process using statistical tools for later analysis. conclusions are drawn from the data, where the data is presented in tabular form. The data processing of this research uses SPSS statistical tools, including the calculation of the validity test, reliability test, simple linear regression test, t test, R² determination coefficient test. The results of this study are based on research in the t test: $Y = 35,749 + -0,038$ based on the t test, the t value can be calculated -0,159. Which states that there is an influence between the brand image variable (X) on purchasing decisions (Y) is accepted. So the brand image variable (X) has an influence on the purchasing decision variable (Y) but goes to negative.

Keyword: Brand Image, Influence, Purchase Decision

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini pertanian di Indonesia merupakan salah satu sektor kunci perekonomian Indonesia. Meskipun kontribusi sektor pertanian terhadap produk domestik bruto nasional telah menurun secara signifikan dalam setengah abad terakhir, saat ini sektor pertanian masih memberikan pendapatan bagi sebagian besar rumah tangga Indonesia. Adapun pada komposisi ekspor produk, pertanian Indonesia saat ini masih didominasi oleh komoditas perkebunan, yang mencapai 91,4% dari total nilai ekspor produk pertanian Indonesia. Umumnya sektor pertanian di Indonesia terdiri dari 2 jenis yaitu perkebunan besar baik milik negara maupun perusahaan swasta dan produksi pertanian kecil. Perkebunan besar cenderung fokus pada komoditas ekspor seperti minyak kelapa sawit, karet, tebu, dan teh.

Pada saat ini perkebunan di Indonesia seperti minyak kelapa sawit masih menjadi salah satu komoditas andalan Indonesia dan penyumbang devisa terbesar. Pada tahun 2019, luas perkebunan kelapa sawit di Indonesia diperkirakan telah menjadi 14,68 juta hektare, atau bertambah hampir 50 kali lipat. Bahkan bila mengacu pada data hasil rekonsiliasi perhitungan luas tutupan kelapa sawit nasional pada 2019, angkanya lebih besar lagi yakni 16,38 juta hektare. Produksi kelapa sawit (minyak sawit dan inti sawit) 2018 adalah 48,68 juta ton, terdiri dari 40,57 juta ton minyak kelapa sawit (crude palm oil-CPO) dan 8,11 juta ton minyak inti sawit (palm kernel oil/PKO). Jumlah produksi tersebut berasal dari perkebunan sawit rakyat sebesar 16,8 juta ton (35%), perkebunan besar negara 2,49 juta ton (5%), dan perkebunan besar swasta 29,39 juta ton (60%).

Perkebunan besar milik Negara salah satunya ialah PT Perkebunan Nusantara VII yang mana PT Perkebunan Nusantara VII

memiliki Total areal tanaman kelapa sawit tahun 2019 tercatat seluas 34.697 Ha. Yang terdiri dari areal tanaman menghasilkan seluas 34.616 Ha dan areal tanaman belum menghasilkan seluas 81 Ha. Produksi TBS kebun sendiri PTPN VII tahun 2019 mencapai 534.733 ton. Produksi CPO (Minyak Sawit) sendiri PTPN VII tahun 2019 mencapai 103.043 ton dan inti sawit 22.318 ton. Produk hasil olah kelapa sawit PTPN VII meliputi minyak sawit (CPO) dan minyak inti sawit (PKO). Volume penjualan produk kelapa sawit PTPN VII pada tahun 2019 sebanyak 111.588 ton atau sebesar 0,24% dari total produksi minyak mentah kelapa sawit Indonesia yang mencapai 47,18 juta ton.

Dengan produk penjualan minyak kelapa sawit yang mencapai sebanyak 47,18 juta ton di dalamnya terdapat Sumber Daya Manusia yang mengelola Perkebunan di Indonesia sehingga minyak kelapa sawit memang menjadi salah satu komoditas andalan Indonesia dengan pencapaian yang terbilang tinggi. Pengelolaan Sumber Daya Manusia memiliki kontribusi penting bagi nilai perusahaan atau lembaga dalam jangka panjang, dan pada akhirnya terhadap kelangsungan hidupnya. Semakin banyak baik pengelolaan Sumber Daya Manusia, maka diharapkan sumber daya manusia akan tumbuh dan berkembang menjadi Human Capital Investment (HCI) dan akan menghasilkan pencapaian produk Perkebunan yang baik. Organisasi yang memiliki Sumber Daya Manusia berkualitas akan menjadi aset yang tidak ternilai bagi suatu perusahaan. Berkualitasnya Sumber Daya Manusia tentu saja memiliki karakteristik tersendiri salah satunya yaitu komitmen karyawan pada suatu organisasi. Pada suatu Perusahaan Komitmen Organisasi sangat penting demi tercapainya tujuan, visi, dan misi sebuah perusahaan secara maksimal. Pada dasarnya karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap

suatu organisasi cenderung akan lebih baik kinerjanya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. sebaliknya jika karyawan memiliki komitmen yang rendah terhadap suatu Perusahaan maka akan cenderung tidak akan mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik. Sehingga karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan lebih lama untuk bertahan disuatu perusahaan tersebut. Hal yang terpenting jika karyawan merasa senang dan merasa terpuaskan pada suatu perusahaan tersebut karyawan akan memberikan yang terbaik kepada perusahaan sehingga karyawan akan lebih loyal terhadap perusahaan.

Komitmen organisasi merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri. Menurut (Busro, 2018) Komitmen Organisasi adalah sikap kerja, emosi, keyakinan, kerelaan yang mencerminkan hasrat, kebutuhan, tanggung jawab, keberpihakan dan keterlibatan untuk bekerja keras, keinginan yang pasti untuk tetap bertahan dalam organisasi dan memberikan usaha yang terbaik, energi serta waktu untuk suatu pekerjaan atau aktivitas.

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT Perkebunan Nusantara VII, yang dimana PT Perkebunan Nusantara VII sendiri merupakan perusahaan agrobisnis yang bergerak dalam bidang budidaya tanaman tahunan dan tanaman semusim, pengolahan hasil perkebunan, serta penjualan dan pemasaran hasil produk yang meliputi CPO, Karet Spesifikasi Teknis (Technically-Specified Rubber atau TSR), teh hitam, serta Gula Kristal Putih. Berdasarkan dari hasil wawancara kepada pihak PT Perkebunan Nusantara VII komitmen afektif yang dimiliki karyawan PT Perkebunan Nusantara VII bahwa tidak semua karyawan bersedia untuk mengorbankan kepentingan pribadinya demi mencapai keberhasilan dan kesuksesan organisasi yang mana masih adanya karyawan yang mementingkan kepentingan pribadinya ketika salah satu

keluarga mereka sedang sakit mereka meminta izin untuk tidak masuk bekerja sehingga pekerjaan mereka tidak dapat terselesaikan dikarenakan mereka lebih mementingkan kepentingan pribadi mereka dibandingkan pekerjaan. Selanjutnya PT Perkebunan Nusantara VII sangat memperhatikan adanya jaminan kesehatan dari pihak perusahaan, karyawan pun diberikan fasilitas berupa dana sosial seperti kendaraan, rumah dinas serta uang bahan bakar untuk kendaraan. Dan ketika ada karyawan yang berprestasi akan diberikan penghargaan berupa kenaikan gaji untuk karyawan tersebut. Sehingga karyawan merasa diberikan fasilitas yang baik dari perusahaan dan membuat karyawan merasa tetap ingin bekerja di perusahaan tersebut. Maka terdapat tingginya Komitmen Berkelanjutan yang dimiliki karyawan.

Banyaknya faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi salah satunya yang menjadi ketertarikan penulis untuk mempengaruhinya adalah Kualitas Kehidupan Kerja. Kualitas Kehidupan Kerja menjadi faktor lain yang dipertimbangkan dalam memprediksi Komitmen Organisasi (Asgari & Dadashi, 2011). Didalam suatu perusahaan yang menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik maka perusahaan harus mempunyai tujuan yang terwujud untuk kedepannya dan dapat mendorong karyawan untuk lebih termotivasi sehingga komitmen organisasi pada perusahaan tersebut dapat terus meningkat. Menurut Mawu (2018) Kualitas Kehidupan Kerja merupakan sebuah proses yang merespons pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada pegawai dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka.

Setiap Perusahaan tentunya mengharapkan para karyawannya dapat bekerja secara optimal, dengan demikian untuk tercapainya upaya Perusahaan untuk pemenuhan kebutuhan bagi para karyawan.

Dimana Perusahaan harus membutuhkan Kualitas Kehidupan Kerja yang baik. Kualitas Kehidupan Kerja dianggap penting karena dapat menjadikan karyawan memberikan kontribusi yang lebih pada perusahaan/organisasi. Oleh sebab itu, Kualitas Kehidupan Kerja merupakan faktor penting yang harus dipertimbangkan agar karyawan dapat berkomitmen pada perusahaan tentunya tidak ada keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara kepada pihak PT Perkebunan Nusantara VII bahwa PT Perkebunan Nusantara VII berusaha untuk memberikan pelatihan berupa pelatihan pengenalan mengenai dunia kerja dimulai dari pemahaman dunia kerja, mengizinkan karyawannya untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang selanjutnya tetapi dengan berbagai faktor seperti karyawan wajib untuk izin terlebih dahulu dan karyawan wajib mengemukakan pekerjaannya yang mana ketika diminta untuk datang bekerja diluar jam kerja pada hari sabtu dan minggu karyawan harus bersedia datang.

Serta tersedianya lingkungan kerja kondusif, adanya karyawan yang sudah cukup dengan lingkungan kerja yang terjadi pada perusahaan salah satunya kekompakan antar karyawan sudah cukup baik. Namun tidak keterbukaan pemimpin untuk membuka forum diskusi untuk mendengarkan keluhan - keluhan karyawan berupa kritik dan saran dari karyawan, Begitupun juga dengan kesempatan mengikuti pelatihan yang diikuti oleh karyawan, ternyata tidak semua karyawan memiliki kesempatan dalam memberikan ide-ide terkait kemajuan perusahaan hanya beberapa karyawan tertentu saja yang dapat memberikan ide-ide terkait kemajuan perusahaan. Adanya pemberian reward kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan berprestasi, yang dimana perusahaan juga memberikan fasilitas lain

kepada karyawan yang diantaranya jaminan kesehatan serta kendaraan. Hal ini menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja di PT Perkebunan Nusantara VII belum sepenuhnya optimal. dimana karyawan masih belum bertanggung jawab dengan kewajiban perusahaan serta kurang adanya kesempatan karyawan untuk memberikan ide-ide terkait kemajuan perusahaan. Kualitas kehidupan kerja menjadi suatu hal yang penting untuk meningkatkan keinginan bagi karyawan untuk memilih dan bertahan pada suatu perusahaan. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik akan memiliki komitmen keorganisasian yang tinggi. begitu pula bahwa karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja rendah akan memiliki komitmen organisasi yang rendah. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wendra Chrisienty O (2015) yang mengatakan bahwa Quality Of Work Life berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional karyawan CV SINAR PLASINDO.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *asosiatif*. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Perkebunan Nusantara VII bagian SDM yang berjumlah 35 Karyawan. Metode yang digunakan adalah metode *asosiatif* yang akan melihat pengaruh dari dua variabel atau lebih. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan menggunakan penyebaran kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis data melalui metode analisis

data melalui metode secara kualitatif dan kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 35 respondent melalui penyebaran kuesioner, maka untuk mendapat kecenderungan jawaban respondent terhadap jawaban masing -

masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban. Perhitungan pengaruh antar variabel Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap variabel Komitmen (Y) pada PT Perkebunan Nusantara VII bagian SDM. Gambaran umum mengenai jenis kelamin karyawan PT Perkebunan Nusantara VII bagian SDM. Berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan dalam Tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frequency (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	19	54,3 %
2	Perempuan	16	45,7 %
Total		35	100 %

Berdasarkan Tabel 1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah Responden tertiggi yaitu jenis kelamin Laki-laki artinya karyawan bagian SDM PT Perkebunan Nusantara VII jenis kelamin laki laki sebanyak 19 orang dengan persentase 54,3%

sedangkan jenis kelamin perempuan berjumlah 16 orang dengan persentase 45,7%. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil pengujian regresi linier berganda yang dapat dilihat pada Tabel 2 :

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Nilai Kolerasi (R)	R Square (R^2)
0,802	0,643

Dapat dilihat dari Tabel 2 menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,802 artinya hal ini menunjukkan tingkat hubungan antara Kualias Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada PT Perkebunan Nusantara VII adalah kuat. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,643 artinya bahwa Komitmen Organisasi dipengaruhi oleh Kualias Kehidupan Kerja sebesar 0,643 atau 64,3 % sedangkan sisanya yaitu 35,7% dipengaruhi oleh variabel yang lain .

Berdasarkan hasil analisis maka di ketahui Citra Merek Ikan asin di era covid berpengaruh -0,038% Terhadap Keputusan Pembelian masyarakat Kelurahan Kota Karang Kecamatan Teluk Betung Timur pada variabel Brand Image didapatkan bahwa citra merek di era covid pada keputusan pembelian sesuai dengan keadaan saat itu untuk minat beli . kemudian pada variabel Keputusan pembelian Pembelian menurun sebesar -0,038% . Hasil uji koefisien regresi dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Regresi

Variabel	B	Std. Error
Constanta	12,177	7,858
Kualitas Kehidupan Kerja (X)	-0,088	0,162

Berdasarkan hasil pengujian bahwa dapat disimpulkan Kualitas Kehidupan Kerja (X) terhadap Komitmen Organisasi. Kualitas Kehidupan Kerja dianggap sebagai faktor utama kelangsungan hidup dan eksistensi nya suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki penerapan kualitas kehidupan kerja yang baik akan memberikan beberapa keuntungan seperti mengoptimalkan persediaan akan sarana dan prasarana pada lingkungan kerja yang baik serta terjaminnya kesejahteraan karyawan

KESIMPULAN

DAFTAR PUSTAKA

- Lesmana, R. (2019). Pengaruh Kualitas Produk Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pt. Radekatama Piranti Nusa. *Jurnal Pemasaran Kompetitif*, 2(2), 115. <https://doi.org/10.32493/jpkpk.v2i2.2464>
- Nelson, N., Kuswarak, K., & Renopka, R. (2020). Analisis Marketing Mix

- Terhadap Keputusan. *JMMS : Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 04(04).
- Rachmi, A., Susanto, T. D., & Herdiyanti, A. (2014). Pembuatan Standard Operating Procedure (SOP) Service Desk Berdasarkan Kerangka Kerja ITIL V3 dengan Menggunakan Metode Analisis Gap Layanan (Studi Kasus : PT XZY Tangerang). *Jurnal Teknik Pomits*, 3(2), 175–180.
- Saleh, K., Dekasari, Y., & Irawan, Y. (2021). Strategi Pemasaran Toko Tradisional Dalam Kabupaten Pesawaran. *JMMS : Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 5(4), 235–248.
- Saleh, K., Sodiri, S., & Mirnasari, T. (2021). Pengaruh Periklanan Terhadap Keputusan Pembelian Motor Honda Beat Di Tunas Dwipa Matra Di Bandar Lampung Perusahaan Honda merupakan melalui iklan seperti media cetak slike. *JMMS : Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*, 5(4).