

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sejak beberapa lama perekonomian dunia telah memasuki era globalisasi, Sehingga membuat persaingan semakin meluas. Kesuksesan setiap perusahaan sangat tergantung pada kemampuannya menghadapi persaingan yang semakin meluas tersebut. Seiring dengan perkembangan ekonomi di dunia dan globalisasi, peran manajer yang mengelola sumber daya manusia menjadi sangat strategis. Perubahan-perubahan yang begitu cepat di dalam bisnis menuntut perusahaan untuk lebih mampu beradaptasi, mempunyai ketahanan, mampu melakukan perubahan arah dengan cepat dan mampu bersaing di pasar domestik dan pasar internasional. Dalam kondisi seperti kondisi ini, sumber daya manusia di dalam perusahaan harus mampu untuk menjadi mitra kerja dapat diandalkan, baik oleh para pemimpin puncak perusahaan, maupun para manajer, para pengawas dan para pekerja.

Perum Perhutani adalah Badan Usaha Milik Negara berbentuk Perusahaan Umum (Perum) sebagai pengelola sumberdaya hutan di pulau Jawa dan Madura. Peran strategis Perhutani adalah mendukung system kelestarian lingkungan, sistem sosial budaya dan system perekonomian masyarakat perhutanan. Perhutani optimis akan keberhasilan masa depan pengelolaan sumberdaya hutan dan lingkungan berdasarkan

kondisi hutan yang ada. Kekuatan Visi yang ingin dicapai dan konsistensi penerapan standar internasional pengelolaan hutan sebagai pendukung bisnis yang berkelanjutan.

Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah RI No. 73 tahun 2014 tentang Penambahan Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia ke Dalam Modal Perusahaan Umum (Perum) Kehutanan Negara. Sejak 2 Oktober 2014 tersebut Perum Perhutani ditunjuk Pemerintah selaku pemegang saham sebagai induk Holding BUMN Kehutanan dengan anak perusahaan PT Inhutani I, PT Inhutani II, PT Inhutani III, PT Inhutani IV, PT Inhutani V, PT. BUMN Hijau Lestari I, PT. Palawi Resorsis, PT. Perhutani Anugerah Kimia.

Penambahan penyertaan modal Negara bagi Perum Perhutani berasal dari pengalihan seluruh saham milik Negara pada perusahaan PT. Inhutani I (didirikan berdasarkan PP No. 21/1972 di Kalimantan Timur). PT. Inhutani II (didirikan berdasarkan PP No. 32/1974 di Kalimantan Selatan), PT Inhutani III (didirikan berdasarkan PP No. 31/1974 di Kalimantan Tengah), PT. Inhutani IV (didirikan berdasarkan PP No. 22/1991 di Sumatera Utara) dan PT. Inhutani V (didirikan berdasarkan PP No. 23/1991 di Sumatera Selatan).

Manajemen merupakan suatu proses yang sangat dibutuhkan dalam dunia perusahaan, karena dalam proses manajemen terdapat langkah-langkah atau tahapan dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan tersebut secara efektif dan efisien. Manajemen biasanya diartikan sebagai proses mencapai hasil melalui dan dengan orang lain dengan memaksimalkan pendayagunaan sumber daya

yang tersedia. Manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian orang-orang serta sumber daya organisasi lainnya. Keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi perubahan tersebut tergantung pada kemampuan organisasi untuk mengelola ber-bagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu yang sangat penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM).

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam suatu perusahaan, yang mana sumber daya tersebut tidak dapat diperkirakan kekuatannya karena memiliki cipta dan karya seperti bakat, tenaga, dan kreativitas. Manajemen sumber daya adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Peran sumber daya manusia tidak dapat dipandang sebelah mata keberadaannya meskipun suatu perusahaan telah menggunakan mesin dan peralatan modern yang serba canggih dan otomatis. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran paling penting dan paling besar kepada perusahaan dan yang menentukan strategi pencapaian tujuan suatu

Salah satu langkah strategis untuk mengembangkan kemampuan organisasi yang terdapat pada Pemerintah Daerah yakni upaya penyempurnaan perilaku manusia sebagai sumber daya yang memegang peranan penting dalam 2 mmenyelenggarakan

tugas-tugas Pemerintah, sehingga semua tugas dapat terlaksana secara efektif, efisien, dan produktif (Amran, 2009: 2398).

Produktivitas sebagai suatu *philosophi* dan sikap mental yang timbul

dari motivasi yang kuat dari masyarakat, yang secara terus menerus berusaha meningkatkan kualitas kehidupan. Pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Kerja yang bermalas-malasan serta korupsi pada jam kerja dari yang semestinya, bukanlah menunjang pembangunan, bahkan akan menghambat kemajuan yang semestinya dicapai. Sebaliknya, kerja yang efektif menurut jam kerja

yang seharusnya serta isi kerja yang sesuai dengan uraian kerja masing-masing pekerjaan akan dapat menunjang kemajuan serta mendorong kelancaran usaha baik secara individu maupun secara menyeluruh. Agar suatu keefektifan dan keefisienan dalam bekerja dapat tercapai, maka suatu organisasi khususnya koperasi perlu membuat adanya peraturan yang mengikat bagi para karyawan koperasi. Adanya peraturan dapat mendorong terciptanya sikap disiplin kerja karyawan. Sikap disiplin kerja inilah yang dapat mempengaruhi produktivitas mereka dalam bekerja.

Suasana kerja sebagaimana tergambar seperti di atas, akan menciptakan kualitas kehidupan kerja (Quality of Work Life) yang kondusif bagi tercapainya

tujuan organisasi. Kualitas kehidupan kerja sangat berkaitan dengan kepentingan kelompok manusia dalam organisasi. Kualitas kehidupan kerja adalah suatu konsep yang mencakup kualitas yang dirasa (dalam hati pegawai) dari semua aspek keanggotaannya dari organisasi itu. Hal-hal yang dirasa oleh individu dalam organisasi tidak hanya menyangkut kepentingan ekonomis, tetapi juga kepentingan yang berkaitan dengan nilai-nilai pribadi dan sosial dari individu, sehingga mencakup kepuasan pribadi dan kepuasan psikologis semua faktorfaktor kepuasan ini akan membentuk konsep kualitas kehidupan kerja nah di perum perhutani ini terdapa masalah kualitas kehidupan kerja yaitu pemberian kompensasi yang belum adil dan sesuai dengan jabatannya untuk memnuhi kesejahteraannya, dan fasilitas yang didapat belum terpenuhi seperti program kesehatan, program rekreasi dan program konselig/penyuluhan bagi karyawan.

Disiplin kerja salah satu syarat untuk dapat membantu karyawan bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan produktivitas kerja karyawan. Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Untuk mengusahakan selalu terbinanya sikap disiplin kerja yang tinggi, maka diperlukan peraturan dan hukuman dalam perusahaan tersebut. Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Nah di perum perhutani ini terdapa masalah yang bersangkutan dengan disiplin kerja yaitu seringkali para

karyawan tidak tepat waktu pada saat apel pagi dan ada juga beberapa yang jarang mengikuti apel pagi yang di selenggarakan oleh perusahaan setiap hari, masih terdapat beberapa karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang berikan oleh perusahaan, serta masih saja yang telat dalam absensi yang menggunakan digital pegerprin.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Marwansyah (2012) bahwa kompetensi pegawai merupakan perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.

Masalah utama yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada saat ini beberapa diantaranya adalah masalah dalam manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan kompetensi sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia untuk meraih keunggulan kompetitif, serta manajemen sumber daya manusia untuk menghadapi pembangunan nasional bangsa, yang saat ini gencar dilaksanakan oleh seluruh aparatur pemerintahan yang bekerjasama dengan stakeholders beserta masyarakat.

Pesatnya pembangunan nasional dalam segala bidang di era reformasi ini tentunya akan membutuhkan aparatur sipil negara yang produktif (Wahyuli, 2014). Artinya aparatur pemerintahan yang dapat melanjutkan kesinambungan pembangunan nasional melalui pengembangan sumber daya manusia yang ada secara profesional.

Profesionalisme ini membutuhkan sumber daya manusia yang berkompentensi tinggi dalam segala bidang sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal.nah di perum perhutani divre jabar & banten ini terdapat masalah produktivitas kerja karyawan yaitu ada beberapa karyawan yang tidak sesuai latar belakangnya dengan bidang pekerjaan karyawan tersebut, dengan begitu karyawan tersebut tidak nyaman dengan pekerjaannya.

Oleh karena itu Anorage yang dikutip oleh Yuniarsih dan Suwatno (2011) menyatakan bahwa produktivitas kerja menunjukkan tingkat efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan, yang berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama.

Produktivitas kerja karyawan yang tinggi sangat tidak mudah dikendalikan produktivitas karyawan akan muncul apabila disiplin kerja dan budaya sebagai salah satu faktor yang mempengaruhinya dapat berjalan dengan serasi, selaras dan seimbang sehingga dapat memberikan konstribusi yang positif bagi karyawan dan dapat diterima oleh semua karyawan di dalam suatu perusahaan (Hidayah, 2011).

Perusahaan telah memperhatikan peran SDM yang merupakan faktor produksi paling utama dalam organisasi. Manajemen terus berupaya meningkatkan produktivitas kerja para karyawannya untuk kesuksesan organisasi tersebut. Perusahaan ingin memiliki SDM yang dapat melakukan tugas sesuai yang diinginkan oleh perusahaan tersebut. Namun sering terdapat.

ketidakseimbangan antara kemampuan yang dimiliki SDM dengan tujuan perusahaan tersebut.

Efektivitas serta efisiensi merupakan dua dimensi dari produktivitas yang mana pertama terkait dengan pencapaian yang maksimal dalam bekerja baik dari kualitas, kuantitas, maupun waktu serta yang kedua berkaitan dengan membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya terkait bagaimana pekerjaan tersebut dikerjakan. Sedangkan menurut Kembuan (2011) suatu motif ekonomi untuk memperoleh hasil yang terbaik dan semaksimal mungkin dengan biaya tertentu adalah maksud dari produktivitas. Kerjasama antara individu dalam suatu kelompok menjadi kunci dalam produktivitas kerja.

Produktivitas kerja karyawan yang tidak tercapai merupakan permasalahan bagi perusahaan karena produktivitas kerja karyawan di dalam suatu perusahaan merupakan peranan yang sangat penting. “Biasanya perusahaan-perusahaan menyadari betapa pentingnya produktivitas karyawan untuk bekerja lebih baik dengan penuh tanggung jawab dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah diadakannya pelatihan karyawan. Dengan demikian perusahaan dapat menghasilkan tenaga-tenaga kerja terampil dan berkualitas yang diharapkan dapat menunjang pencapaian tujuan perusahaan dengan hasil yang optimal”. (LITA WULANTIKA 2017). Maju dan mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung terhadap produktivitas karyawan di dalam perusahaan itu sendiri. Produktivitas kerja juga merupakan ukuran yang

menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan oleh perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki suatu perusahaan Sunyoto Danang (2012:203) Tidak tercapainya produktivitas kerja karyawan dapat dialami oleh setiap perusahaan, salah satunya dialami oleh Perum Perhutani Divre Jabar & Banten. Nah di perum perhutani divre Jabar & Banten ini terdapat masalah yaitu masih adanya karyawan yang tidak memiliki motivasi tinggi dalam bekerja maka dengan begitu akan mempengaruhi produktivitas kerjanya, serta belum maksimalnya dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan mempengaruhi keefisienan dan keefektifan perusahaan tersebut.

Selain penulis melakukan wawancara kepada pimpinan perusahaan, penulis juga melakukan beberapa survey yang dilakukan di dalam perusahaan yang diduga menjadi akar permasalahan produktivitas kerja di perusahaan Perum Perhutani Jabar & Banten berikut adalah survey awal yang penulis dapatkan dari 20 responden yang ada.

Tabel 1.1

Data Survei Kualitas Kehidupan Kerja

Komponen Kualitas kehidupan kerja	Jumlah		Presentase	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Apakah Perusahaan sudah memberikan fasilitas kerja yang baik	6	14	70%	30%
Apakah anda mendapatkan kompensasi sesuai dengan	9	11	45%	55%

Komponen Kualitas kehidupan kerja	Jumlah		Presentase	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
pekerjaan anda				
Apakah lingkungan kerja di perusahaan sudah memenuhi	12	8	60%	40%

Berdasarkan jawaban responden dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa data tersebut menunjukkan sebesar 30% dari 20 responden menyatakan bahwa penerapan organisasi di perusahaan tidak cukup jelas, sedangkan 70% menyatakan bahwa Perusahaan tidak memberikan fasilitas kerja yang baik. Selain itu 55% menyatakan bahwa Perusahaan memberikan fasilitas kerja yang baik, sedangkan 45% menyatakan bahwa karyawan tidak mendapatkan kompensasi sesuai dengan pekerjaan. Yang terakhir sebanyak 60% responden menyatakan lingkungan kerja sudah memenuhi, sedangkan 40% responden menyatakan lingkungan kerja belum memenuhi.

Berdasarkan data survey yang dilakukan dapat terlihat bahwa proses rekrutmen yang dilakukan perusahaan mengalami masalah yang diduga ini adalah salah satu penyebab masalah produktivitas di Perum Perhutani Divre Jabar & Banten.

Menurut Arnold dan Feldman dalam Anggraeni, Kualitas Kehidupan Kerja adalah bertujuan untuk menciptakan kondisi organisasi yang dapat membantu pengembangan karyawan untuk belajar. Arnold dan Feldman (1986) dalam Anggraeni (2009)

Tabel 1.2
Data Survey Disiplin Kerja

Komponen Disiplin Kerja	Jumlah		Persentase	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Apakah anda dapat mengatur waktu dengan baik	7	13	35%	65%
Apakah Anda memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	14	6	70%	30%
Apakah anda mendapatkan keadilan dalam perusahaan	14	6	70%	30%

Berdasarkan hasil yang di terima dari responden Dari table 1.2 dapat dilihat bahwa data yang dilakukan menunjukkan sebesar 65% responden menyatakan bahwa responden tidak bisa mengatur waktu dengan baik, sedangkan 35% responden menyatakan bahwa bisa mengatur waktu dengan baik. dan sebanyak 30% responden menyatakan bahwa tidak memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas, sedangkan sebanyak 70% responden menyatakan bahwa memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas. Yang terakhir sebanyak 70% responden menyatakan bahwa mendapatkan keadilan dalam perusahaan, sedangkan 30% responden menyatakan mendapatkan keadilan dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil survey awal terhadap disiplin kerja di tempat penulis melakukan penelitian, dapat terlihat masih adanya masalah dalam proses seleksi yang diduga adalah salah satu penyebab masalah produktivitas kerja di Perum Perhutani Divre Jabar & Banten.

Tabel 1.3

Data Survey Awal Kompetensi

Komponen Kompetensi	Jumlah	Persentase
---------------------	--------	------------

	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Latar belakang pendidikan saudara sesuai dengan bidang pekerja atau keterampilan anda	5	15	25%	75%
pengetahuan dan wawasan yang baik sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditentukan perusahaan	9	11	45%	55%
Apakah anda nyaman dengan bidang anda bekerja sekarang	9	11	45%	55%

Bedasarkan survey awal yang dilakukan peneliti di tabel atas 1.3 sebanyak 75% responden menyatakan bahwa latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilakukan, sedangkan sebesar 25% responden menyatakan bahwa latar belakang pendidikan sudah sesuai dengan bidang pekerjaan yang dikerjakan. Dan sebesar 55% responden tidak memiliki pengetahuan dan wawasan yang baik sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditentukan perusahaan, sedangkan sebanyak 45% responden menyatakan bahwa memiliki pengetahuan dan wawasan yang baik sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditentukan perusahaan. Terakhir sebanyak 45% responden menyatakan bahwa nyaman di bidangnya bekerja, sedangkan 55% responden menyatakan bahwa tidak nyaman dalam bidangnya bekerja.

Tabel 1.4

Data Survei Awal Produktivitas Kerja

Komponen produktivitas kerja	Jumlah		Presentase	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Apakah anda memiliki motivasi tinggi	5	15	25%	75%

Apakah anda bisa berkomunikasi dengan baik dengan karyawan lainnya	13	7	65%	35%
Apakah anda sudah bertanggung jawab dalam pekerjaan.	8	12	40%	60%

Berdasarkan jawaban responden dari tabel 1.4 dapat dilihat bahwa data survei yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa 75% dari 20 responden menyatakan bahwa tidak memiliki motivasi tinggi sedangkan 25% menyatakan dapat memiliki motivasi tinggi. Selain itu 65% menyatakan bahwa bisa berkomunikasi dengan baik dengan karyawan dan 35% responden menyatakan tidak bisa berkomunikasi dengan baik dengan karyawan. Dan 60% menyatakan bahwa belum bertanggung jawab dalam pekerjaan, sedangkan 40% menyatakan bertanggung jawab dalam pekerjaan.

Setelah saya melakukan wawancara dengan salah satu ketua staff di Perum Perhutani Divre Jabar & Banten bahwa adanya sebuah masalah yaitu sering telatnya para karyawan dalam melaksanakan apel pagi, latar belakang pendidikan para karyawan yang tidak sesuai dengan wawasan dan pengetahuannya dalam bekerja dalam perusahaan, dan masih banyak para karyawan yang menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tidak tepat waktu, masih ada nya karyawan yang mengeluh akan perkembangan dalam berorganisasi maupun kemampuannya dalam bekerja, dan masih ada karyawan yang tidak maksimal dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Untuk mendapatkan karyawan yang berproduktivitas dimulai dengan kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja dan kebutuhan yang sesuai dengan kebutuhan

perusahaan. Produktivitas kerja individu maupun kelompok merupakan salah satu hal yang penting, dan sangat diperhatikan karena setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang sama yakni untuk menghasilkan karyawan yang berproduktivitas sehingga berdampak pada produktivitas karyawan. Produktivitas ini menggambarkan peningkatan dalam hal pengembangan sumber daya manusia kedepan suatu tingkatan yang lebih tinggi sekaligus menjadi nilai tambah bagi setiap perusahaan yang nantinya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap perkembangan perusahaan.

Mengingat pentingnya Kompetensi, disiplin kerja dan kompetensi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka dengan demikian penelitian ini akan di ambil dengan judul **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perum Perhutani Divre Jabar & Banten.**

1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Seperti yang telah diuraikan dalam latar belakang masalah, bahwa kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang mengelolanya, Oleh karena itu kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja dan kompetensi yang dilakukan dengan benar akan menentukan produktivitas kerja karyawan baik atau tidak. Untuk itu penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut.

1. Tidak tepat waktu pada saat apel pagi atau jarang mengikuti apel pagi yang di selenggarakan oleh perusahaan di pagi hari
2. Sering telat nya dalam absensi menggunakan pigerprin
3. masih belum dapat mengatur waktu dengan baik dandalam melakukan pekerjaan masih saja ada karyawan yang masih belum menyelesaikan tuaganya dengan teepat waktu
4. Latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaanya selain itu pengetahuan dan wawasan juga tidak seuai dengan ditempatkannya pegawai dalam perusahaan
5. kompensasi yang belum adil dan sesuai dengan jabatannya untuk memnuhi kesejahteraannya, dan dan fasilitas yang didapat belum terpenuhi seperti program kesehatan, program rekreasi dan program konselig/penyuluhan bagi karyawan
6. Masih belum maksimal dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan dan karyawan yang tidak memiliki motivasi tinggi dalam bekerja maka dengan begitu akan mempengaruhi produktivitas kerjanya

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi di atas penulis dapat merumuskan bahwa rekrutmen, seleksi dan Penempatan karyawan adalah alat pengadaan sumber daya manusia yang sangatlah penting bagi perusahaan guna mendapatkan sumber daya manusia yang benar-benar memenuhi kualifikasi perusahaan

sehingga dapat menghasilkan karyawan yang berproduktivitas dan dapat berguna bagi perusahaan

Berbagai permasalahan mungkin saja muncul berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Diantara permasalahan-permasalahan tersebut yang akan dibahas lebih rinci disini adalah masalah seputar kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja dan kompetensi serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja

Berdasarkan identifikasi yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan Kualitas Kehidupan Kerja, disiplin kerja dan kompetensi dan produktivitas kerja karyawan pada Perum Perhutani Divre Jabar & Banten
2. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Perum Perhutani Divre Jabar & Banten
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Perum Perhutani Divre Jabar & Banten
4. Apakah Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Perum Perhutani Divre Jabar & Banten
5. Apakah kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Perum Perhutani Divre Jabar & Banten

6. Apakah disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Perum Perhutani Divre Jabar & Banten

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mengungkapkan pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Disiplin kerja dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan tulisan yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian akhir program studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan diadakannya penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk Mengetahui Bagaimana kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan Perum Perhutani Divre Jabar & Banten

2. Untuk Mengetahui apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Perum Perhutani Divre Jabar & Banten
3. Untuk Mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Perum Perhutani Divre Jabar & Banten
4. Untuk Mengetahui apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Perum Perhutani Divre Jabar & Banten
5. Untuk Mengetahui apakah kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Perum Perhutani Divre Jabar & Banten
6. Untuk Mengetahui apakah disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Perum Perhutani Divre Jabar & Banten

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Penelitian ini dilakukan penulis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait :

1. Bagi Perum Perhutani Divre Jabar & Banten Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran Perum Perhutani Divre Jabar & Banten dalam pengambilan keputusan terkait dengan Kualitas Kehidupan

Kerja Disiplin kerja dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

2. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbanagan pemikiran tentang pentingnya Kualitas Kehidupan Kerja Disiplin kerja dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akdemis

1. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

- Hasil penelitian ini dapat menjadi sumbangan ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, terutama Kualitas Kehidupan Kerja Disiplin kerja dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- Membandingkan antara ilmu pengetahuan dan teori-teori sumber daya manusia dan perilaku organisasi yang telah dipelajari dengan kenyataan empiris yang terjadi dalam dunia nyata.

2. Bagi penelitian lain

Hasil penelitian ini mudah-mudahan dapat menjadi tambahan informasi serta gambaran bagi penulis yang berkaitan dengan analisa Kualitas Kehidupan Kerja Disiplin kerja dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

3. Bagi penulis

Menambah pengetahuan dan pengalaman khususnya mengenai analisis Kualitas Kehidupan Kerja Disiplin kerja dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan serta sebagai bahan perbandingan antara teori yang didapat dalam bangku kuliah dengan pelaksanaan dilapangan.

1.5 Lokasi Dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Dalam pelaksanaan Penelitian ini, penulis melaksanakan kegiatan tersebut di instansi :

Nama Instansi : Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten.

Alamat : Jalan Soekarno-Hatta No. 628 KM. 14 Bandung.

No. Telp : (022) 7802971

