BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bisnis di era globalisasi sekarang ini membutuhkan pergerakan yang cepat. Iklim usaha yang berubah cepat dan situasi yang berubah-ubah menimbulkan berbagai peluang serta ancaman bagi dunia usaha. Perusahaan harus dapat mengantisipasi perkembangan bisnis ini dengan menyiapkan sumber daya yang baik. Salah satu faktor sumber daya yang dimiliki dan dipergunakan oleh perusahaan yang mampu mengendalikan jalannya perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM).

Sumber Daya Manusia memegang peranan utama dalam proses kerja, menjadi salah satu aset prusahaan yang hidup di samping aset-aset lain yang bersifat kebendaan seperti modal, bangunan gedung, mesin peralatan kantor, dan persediaan barang. Keunikan aset SDM ini mensyaratkan pengelolaan yang berbeda dengan aset lain, sebab aset SDM memiliki pemikiran, perasaan dan perilaku, sehingga jika dikelola dengan optimal mampu memberikan sumbangan bagi perusahaan secara aktif.

Sumber Daya Manusia yang profesional telah menjadi kebutuhan strategis organisasi atau perusahaan. Kebutuhan ini didasari oleh pemahaman bahwa manusia adalah penentu atas semua kinerja organisasi untuk mewujudkan Sumber Daya Manusia yang profesional bagi sebuah perusahaan kadang-kadang mengalami hambatan, dan hambatan tersebut bisa muncul dari faktor organisasi maupun dari dalam diri karyawan sendiri.

Penting bagi perusahaan untuk membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerja yang baik sehingga mereka dapat mencapai kinerja terbaik. Karena sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggungjawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan sumbangannya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Organisasi harus mengusahakan agar karyawannya dapat berpandangan positif terhadap lingkungan kerjanya, karena lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam pekerjaan yang dilakukan. Lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti kondisi perusahaan yang bersih, penerangan yang memadai, ventilasi cukup, hubungan antar pegawai yang harmonis, kepemimpinan yang baik, dan sebagainya. Hal ini akan menimbulkan perasaan puas pada karyawan, sehingga karyawan akan merasa betah dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja yang baik berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena peran penting dalam mengurangi rasa cepat lelah serta menghilangkan atau mengurangi rasa bosan sehingga kualitas kehidupan kerja meningkat.

Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu konsep atau filsafat manajemen dalam rangka perbaikan kualitas sumber daya manusia yang telah dikenal sejak dekade tujuh puluhan. Kualitas kehidupan kerja diartikan sebagai teknik manajemen yang mencakup gugus kendali mutu, pengayaan pekerjaaan, bernegosiasi dengan serikat pekerja, upaya manajemen untuk memelihara kebugaran mental para karyawan, hubungan industrial yang serasi, manajemen

yang partisipatif dan salah satu bentuk intervensi dalam pengembangan organisasional (Arifin, 2009).

Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan oleh manajemen dalam mengelola organisasi pada khususnya dan sumber daya manusia khususnya. Ada empat dimensi di dalam kualitas kehidupan kerja yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu partisipasi dalam pemecahan masalah, sistem imbalan yang inovatif, perbaikan lingkungan kerja dan restrukturisasi kerja. Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi (Lewis dkk, 2001). Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan (May dan Lau, 2006).

Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Pekerja ingin diperlakukan sebagai individu yang dihargai di tempat kerja. Kinerja yang bagus akan dihasilkan pekerja jika mereka dihargai dan diperlakukan seperti layaknya manusia dewasa. Tersedianya lingkungan kerja yang kondusif termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku, kepemimpinan serta lingkungan fisik akan meningkatkan kualitas kehidupan kerja.

Selain faktor lingkungan, karakteristik individu juga mempengaruhi lingkungan kerja dan kepuasan perawat. Studi penelitian oleh Chen (2008)

menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan kerja perawat rumah sakit dengan umur, masa kerja dalam tahun, dan pendidikan. Penelitian Dewi (2004) menemukan karakteristik individu seperti umur, jemnis kelamin, dan masa kerja berhubungan bermakna dengan kepuasan kerja.

Selain itu kemampuan fisik karyawan tentunya merupakan bagian yang menentukan kualitas kerja. Salah satu faktor yang menentukan kemampuan fisik seseorang adalah usia. Hubungan antara usia. Masyarakat luas percaya bahwa kualitas kerja akan semakin menurun sesuai dengan bertambahnya usia. Seperti yang dikatakan oleh Bealer (2010:124) bahwa ”usia sering menjadi penyebab penurunan kualitas mental dan psikomotorik.” Hal ini sejalan dengan penjelasan Sa'abah (2001:56) bahwa ”bertambahnya usia diikuti dengan penurunan beberapa kemampuan fisiologis dan hal itu biasanya dimulai dari usia 30-45 tahun.”

Sejumlah literatur yang mengamati pengaruh antara usia terhadap kualitas menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Seperti penelitian yang dilakukan oleh McEvoy dan Cascio (2006:45) yang menyimpulkan bahwa ”usia tidak memiliki pengaruh terhadap kualitas kerja.” Sementara penelitian yang dilakukan oleh Labich (2006:78) menyimpulkan bahwa ”usia memiliki pengaruh yang positif terhadap kualitas kerja dengan alasan bahwa pekerja yang semakin tua memiliki spesifikasi, pengalaman, pertimbangan, etika kerja dan komitmen yang kuat.”

Asumsi lainnya menunjukkan bahwa usia yang semakin matang akan membantu peningkatan kualitas kinerja manusia. Pekerja yang lebih tua

membawa sejumlah kualitas positif dalam pekerjaan mereka; khususnya pengalaman, penilaian, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap kualitas. Namun usia akan berpengaruh positif pada batas usia tertentu. Artinya ada titik dimana usia tidak akan berpengaruh positif terhadap kualitas tetapi jutru berpengaruh negatif. Hal ini dikarenakan pekerja yang lebih tua kurang memiliki fleksibilitas kerja, kualitas fisik yang semakin menurun, serta kecanggungan terhadap pemanfaatan teknologi. Asumsinya keterampilan seorang individu khususnya kecepatan, kelincahan, kekuatan dan koordinasi berkurang seiring waktu dan bahwa kebosanan secara berkepanjangan dan kurangnya stimulasi intelektual terhadap pekerjaan yang berkontribusi pada menurunnya kualitas kerja.

Berdasarkan uraian di atas mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DI PT. DELTA MERLIN SURAKARTA."

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah karakteristik pekerja yang terdiri dari umur, tingkat pendidikan, dan masa kerja berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja?
3. Manakah di antara variabel karakteristik pekerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh paling dominan terhadap kualitas kehidupan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Pengaruh karakteristik pekerja yang terdiri dari umur, tingkat pendidikan, dan masa kerja terhadap kualitas kehidupan kerja
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kualitas kehidupan kerja
3. Pengaruh yang lebih dominan antara karakteristik pekerja dan lingkungan kerja terhadap kualitas kehidupan kerja

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
   a. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia
   b. Penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan referensi yang bermanfaat bagi para mahasiswa pada khususnya dan masyarakat luas pada umumnya.
2. Manfaat Praktis
   a. Dapat menjadi sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan dalam upaya peningkatan kualitas kehidupan kerja di perusahaan.
   b. Perusahaan dapat segera mengatasi apabila terjadi penurunan kualitas kehidupan kerja dari para karyawan.
   c. Dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan perusahaan untuk melakukan perbaikan kualitas kehidupan kerja, sehingga produktivitas karyawan dapat lebih ditingkatkan

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam penelitian ini sistematika penulisan skripsi adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini diuraikan tentang teori kualitas kehidupan kerja, karakteristik pekerja, lingkungan kerja, dan tinjauan penelitian terdahulu

Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang metode penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, definisi operasional variabel, metode pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, dan metode analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, deskripsi data, analisis data pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dan saran.