

BAB I

PENDAHULUAN

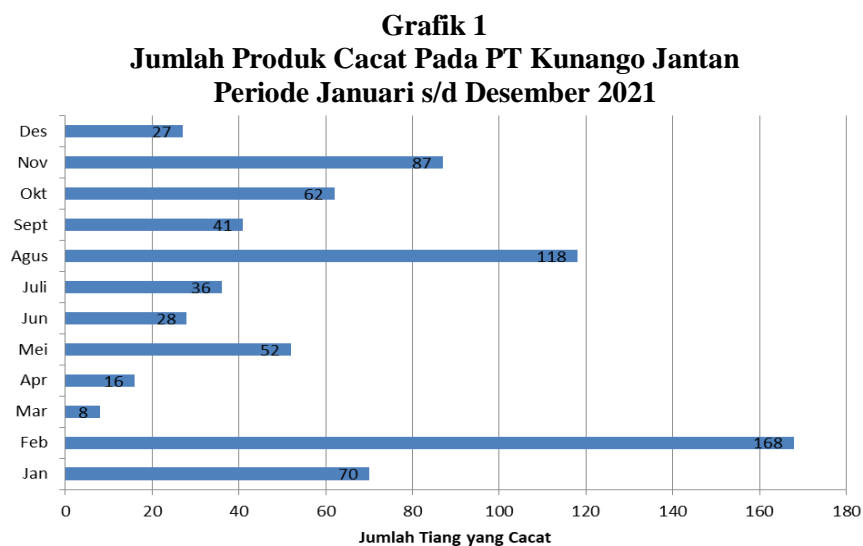
1.1 Latar Belakang

Meningkatnya pertumbuhan ekonomi di tanah air pada saat ini tidak terlepas dari peran sektor atau dunia usaha. Semakin baiknya iklim investasi dan dunia usaha di tanah air telah mendorong meningkatnya performance sebagian besar perusahaan yang menjadikan Indonesia sebagai daerah operasionalnya. Keberhasilan perusahaan untuk mendorong meningkatnya kinerja mereka justru menjadi sebuah tantangan besar bagi pengelola perusahaan mengingat konsistensi kinerja menjadi salah satu tujuan jangka panjang dari perusahaan. Menurut Aprilina et al., (2019) sektor dunia usaha yang terus menggeliat di tanah air adalah sektor manufaktur dan infrastruktur khususnya perusahaan yang bergerak sebagai penghasil pipa besi untuk kegiatan perusahaan. Semakin meningkatnya kegiatan pembangunan di Indonesia mendorong perusahaan tersebut membentuk sebuah aglomerasi yang mendorong meningkatnya pertumbuhan ekonomi.

Salah satu daerah di Indonesia yang giat melakukan perbaikan pembangunan terutama dibidang infrastruktur adalah Sumatera Barat pada umumnya dan Kota Padang pada khususnya. Giatnya proses konstruksi pembangunan di Kota Padang mendorong meningkatnya pencapaian kinerja perusahaan produsen pipa baja yang terletak dikawasan aglomerasi Baypass Padang. Keberhasilan perusahaan untuk meningkatkan kinerja tidak terlepas dari peran pegawai yang dimiliki.

Terjadinya peningkatan produktivitas pegawai menjadi faktor penentu meningkatnya kinerja perusahaan. Bagi setiap perusahaan produktivitas menjadi elemen penting pendorong pencapaian target kinerja yang dicapai pegawai. Akan tetapi produktivitas yang tinggi belum menjadi faktor penentu peningkatan kualitas kinerja pegawai.

Salah satu nama perusahaan yang menghasilkan pipa rangka baja yang terletak di kawasan aglomerasi Bay pass Padang adalah PT Kunango Jantan. Perusahaan tersebut pertama berdiri ditahun 1993, hingga saat ini perusahaan tersebut masih bertahan dan menjadi salah satu pilar usaha aglomerasi rangka besi dan baja di Kota Padang. Jika dilihat dari perkembangannya PT Kunango Jantan terus mengalami peningkatan level produksi, akan tetapi kualitas produk pipa dan rangka besi yang mereka hasilkan belum terjamin, hal tersebut disebabkan masih adanya produk pipa dan rangka besi yang rusak atau cacat produksi seperti mengalami baret, bengkok dan bocor. Fakta tersebut didukung oleh data yang terlihat pada grafik 1 dibawah ini:



Sumber: PT Kananggo Jantan (2022)

Pada Grafik 1 terlihat jumlah produk yang rusak atau cacat terus terjadi pada PT Kunango Jantan, pada tabel terlihat pada bulan Januari 2022 jumlah produk pipa yang rusak berjumlah 70 batang pipa, jumlah produk rusak meningkat pada bulan Februari menjadi 168 batang. Akibat tingginya angka kerusakan produk di Bulan Februari manajemen melakukan pengawasan yang ketat, sehingga mampu menekan jumlah produk yang rusak menjadi 8 batang, akan tetapi fluktuasi produk yang rusak terus terjadi, tingkat kerusakan tertinggi terjadi pada bulan Agustus yaitu berjumlah 118 batang, sempat mengalami penurunan menjadi 93 batang di

bulan November, serta terus menurun pada bulan Desember dengan jumlah kerusakan mencapai 20 batang pipa. Terjadinya fluktuasi jumlah kerusakan produk pipa yang dihasilkan oleh PT Kunango Jantan mengisyaratkan bahwa kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) yang dirasakan karyawan dalam bekerja masih relatif rendah.

Menurut Gibson et al., (2015) *quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja menunjukkan kesesuaian yang dirasakan karyawan antara pengorbanan yang diberikan kepada organisasi dengan penghargaan yang mereka terima dalam bentuk kompensasi, baik secara financial atau pun non financial. Kualitas kehidupan kerja menunjukkan tingkat kenyamanan dan kesejahteraan yang dirasakan karyawan di dalam bekerja pada sebuah organisasi. Semakin tinggi kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan akan diperlihatkan dengan menguatnya komitmen karyawan untuk terus bertahan dalam organisasi.

Setiap pegawai tentu mengharapkan kualitas kehidupan kerja yang mereka rasakan semakin meningkat. Karena meningkatnya kualitas kehidupan kerja akan menciptakan motivasi dan semangat yang lebih baik dalam diri karyawan dalam bekerja. Oleh sebab untuk mengetahui kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan PT Kanango Jantan maka dilakukan pra survei pada 30 orang responden seperti terlihat pada Tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1
Hasil Pra Survei Untuk Mengetahui Kualitas Kehidupan Kerja
Karyawan PT Kunango Jantan Mei 2022

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		N
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	
1	Saya merasa apa yang di inginkan dalam bekerja telah tercapai	3	10.00	4	13.33	2	6.67	21	70.00	30
2	Saya merasa masa kerja yang dialami sesuai dengan jabatan yang diterima saat ini	2	6.67	5	16.67	5	16.67	20	66.67	30

3	Saya merasa besarnya gaji yang diterima sesuai dengan apa yang diharapkan	14	46.67	6	20.00	5	16.67	5	16.67	30
4	Saya merasa bahagia bekerja di instansi ini	4	13.33	5	16.67	1	3.33	20	66.67	30

Sumber: Hasil Pra Survei (2022)

Sesuai dengan hasil pra survei yang telah dilakukan diketahui bahwa 70% responden merasa apa yang mereka inginkan dalam bekerja belum tercapai, selain itu sebanyak 66.67% responden merasa masa kerja yang dialami belum sesuai dengan jabatan yang diterima, serta 66.67% responden juga merasa kurang bahagia bekerja di dalam perusahaan. Mengacu kepada hasil pra survei maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan PT Kunango Jantan Padang masih rendah. Jika hal tersebut dibiarkan maka akan mengganggu kinerja pegawai atau pun organisasi, oleh sebab itu penting bagi peneliti untuk mengamati sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi perubahan kualitas kehidupan kerja karyawan di PT Kunango Janta Padang.

Menurut Uttunggadewi dan Indrawati (2019) terdapat sejumlah faktor dominan yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan di dalam sebuah organisasi diantaranya adalah iklim organisasi, motivasi kerja yang dimiliki karyawan dan kepuasan kerja. Masing masing variabel bersifat memperkuat kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan.

Iklim organisasi menunjukkan suasana yang dirasakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pada sebuah organisasi. Iklim menunjukkan tensi atau suhu persaingan yang melibatkan seluruh anggota organisasi. Ketika iklim organisasi yang tercipta relatif kondusif, keadaan tersebut diperlihatkan dari adanya hubungan yang baik antara seluruh anggota organisasi. Iklim organisasi yang kondusif dan bersahabat akan mendorong pencapaian kerja karyawan menjadi lebih baik sehingga dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan.

Terbentuknya kualitas kehidupan kerja yang aman dan kondusif tidak saja dipengaruhi oleh iklim organisasi akan tetapi juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan. Menurut Luthans (2017) motivasi kerja merupakan dorongan yang terlihat secara langsung dari kebiasaan yang diperlihatkan karyawan dalam bekerja. Motivasi akan memunculkan berbagai motif yaitu adanya sejumlah kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan tersebut memiliki sejumlah hirarki yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan akan penghargaan. Tercapainya kebutuhan tersebut akan menciptakan rasa nyaman baik di lingkungan organisasi atau pun sosial, sekaligus menunjukkan meningkatnya kualitas kehidupan kerja yang dirasakan seorang individu yang bekerja.

Disamping iklim organisasi dan motivasi kerja, terbentuk kualitas kehidupan kerja yang tinggi juga disebabkan oleh kepuasan kerja. Menurut Judge (2016) kepuasan kerja merupakan refleksi rasa nyaman yang dirasakan karyawan dalam bekerja. Kepuasan terbentuk setelah terjadinya kesesuaian antara keinginan atau harapan dengan realitas atau kenyataan yang dirasakan dalam bekerja. Kepuasan kerja akan dirasakan ketika karyawan mendapatkan gaji yang sesuai dengan yang mereka inginkan. Kepuasan kerja akan terbentuk ketika jabatan dan wewenang yang diberikan atasan terus meningkat. Rasa puas yang dirasakan karyawan dalam bekerja menjadi pemicu terbentuknya kualitas kehidupan kerja yang diperlihatkan karyawan dengan terus berkomitmen pada organisasi.

Sejumlah hasil penelitian yang meneliti tentang pengaruh iklim organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kualitas kehidupan kerja telah dilakukan oleh Aryansah (2013) menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan. Khusnullia dan Khoirunnisa (2021) memperkuat hasil penelitian tersebut dimana juga ditemukan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan positif yang kuat dengan

kualitas kehidupan kerja karyawan. Hasil penelitian Dayzibel, Trifina, dan Diana (2019) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan pada beberapa bank swasta di India. Hasil penelitian Iswandani (2016) menemukan bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan dapat mendorong meningkatnya kualitas kehidupan kerja yang mereka rasakan.

Astjarjo (2007) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan. Kurniawan dan Nurlita (2021) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mendorong meningkatnya kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan adalah kepuasan kerja. Meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan secara psikologis menunjukkan meningkatnya kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan. Peningkatan kepuasan kerja identik dengan pencapaian karyawan dalam bekerja termasuk berbagai penghargaan dan reward yang diterima, sedangkan kualitas kehidupan kerja lebih menunjukkan sejauhmana berbagai penghargaan dan reward yang diterima dapat menciptakan rasa nyaman dan aman dalam bekerja.

Berdasarkan uraian ringkas fenomena dan latar belakang masalah, peneliti tertarik untuk mencoba peneliti sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan dalam sebuah organisasi. Pada penelitian ini peneliti mencoba menggunakan variabel iklim organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian empiris yang berjudul: **Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Pada Karyawan PT Kunango Jantan Padang.**

1.2 Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah, peneliti mengajukan beberapa pertanyaan yang akan dibuktikan didalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan PT Kunango Jantan Padang ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan PT Kunango Jantan Padang ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan PT Kunango Jantan Padang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kualitas kehidupan kerja di PT Kunango Jantan Padang
2. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kualitas Kehidupan Kerja di PT Kunango Jantan Padang
3. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kualitas Kehidupan Kerja di PT Kunango Jantan Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan kepada perumusan masalah dan tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh didalam penelitian ini dapat memberikan manfaat positif bagi:

1. Perusahaan hasil yang diperoleh didalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai alat untuk mengambil kebijakan yang berhubungan dengan upaya peningkatan kualitas kehidupan

kerja karyawan PT Kunango Jantan Padang melalui analisis terhadap iklim organisasi, gaya kepemimpinan dan tekanan pekerjaan.

2. Akademisi hasil yang diperoleh didalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan atau referensi bagi peneliti lain yang juga tertarik untuk meneliti permasalahan yang sama dengan yang dibahas peneliti pada saat ini.