

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Komitmen organisasi serta lingkungan kerja, terutama lingkungan kerja sosial akan berkaitan langsung dengan pekerja. Salah satu aspek yang diharapkan sebagai hasil dari bekerja merupakan kualitas hidup kerja karyawan. Dari hasil beberapa wawancara, menunjukkan bahwa para pekerja menginginkan rasa aman di lingkungan kerja mereka dan juga kepuasan dari hasil kerja mereka. Perlakuan organisasi ataupun nilai insentif yang didapat oleh pekerja yang umum dijadikan sebagai indikator kepuasan para pekerja dalam mencapai kualitas hidup karyawan. Selain itu, kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan. Sebab, kinerja karyawan ini pada dasarnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan tidak terkecuali bagi para pekerja di lingkungan UKM.

Di negara berkembang, UKM merupakan salah satu perusahaan yang paling inovatif (Keizer et al., 2002). Salah satu contohnya adalah UKM di Cina yang telah memiliki kekuatan besar, membentuk skala tertentu dan menjadi kekuatan penting dalam mendukung perkembangan ekonomi yang pesat dan sehat (Ju, 2015). Pada negara-negara Asia Tenggara atau ASEAN (yaitu Indonesia, Malaysia, Thailand, Singapura, Filipina, Brunei Darussalam, Laos PDR, Kamboja, Vietnam, dan Myanmar) Indonesia memiliki jumlah UKM terbesar (Tambunan, 2015). Selain itu, kontribusi UKM terhadap GDP untuk negara-negara ASEAN, berkisar antara 38 hingga 76 persen. Sedangkan UKM Indonesia berkontribusi sebesar 55 persen terhadap GDP rata-rata negara (Tambunan, 2015). Pada tahun 2006, ada sekitar 49 juta UKM yang aktif di Indonesia. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar UKM di Indonesia telah bertahan selama krisis ekonomi pada tahun 1997-1998 (Suryasaputra dan Wanto, 2012). Mayoritas UKM, khususnya usaha kecil yang tersebar luas di seluruh daerah pedesaan, memiliki peran penting dalam mengembangkan bakat desa, terutama untuk kaum

perempuan (Tambunan, 2015). Kecenderungan dari UKM adalah untuk mendedikasikan perhatian mereka terhadap operasional-teknologikal aspek namun mengabaikan aspek organisasional dan masalah managerial (Biazzo dan Bernardi, 2003; Cagliano et al., 2001).

Husnawati (2006) meneliti pengaruh kualitas hidup kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen dan kepuasan kerja dengan sampel karyawan PERUM Pegadaian Kanwil Semarang. Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa kualitas hidup kerja mempunyai pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja. Mahardikawanto (2013) melakukan penelitian terhadap disiplin kerja, lingkungan kerja dan kualitas hidup kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. M. Ashari Pemalang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan variabel kualitas hidup kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi merupakan derajat seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dan organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif di dalamnya. Komitmen organisasional yang dimiliki karyawan dalam bekerja di perusahaan atau organisasi dalam konteks ini tidak lagi dipandang semata-mata mencari nafkah belaka, tetapi lebih mendalam. Dengan adanya konsep kualitas kehidupan kerja dimana kebijakan pihak manajemen memperdayakan organisasi melalui lingkungan kerja yang manusia melalui empat dimensi kualitas kehidupan kerja tersebut maka karyawan akan lebih merasa dihargai sehingga komitmen organisasional untuk bekerja juga lebih tinggi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kualitas hidup kerja karyawan.

Kualitas Hidup Kerja karyawan mengacu pada reaksi karyawan untuk bekerja, fokus pada hasil bagi pribadi yang berhubungan dengan kepuasan kerja, kesehatan mental dan keselamatan

kerja (Nicholson, 1995). Sedangkan menurut Cummings dan Worley kualitas Hidup Kerja dapat mempengaruhi perkembangan otonom suatu kelompok kerja, pengembangan karir, sistem *reward*, manajemen dan praktek, hubungan antar kelompok, serta lingkungan kerja fisik dan sosial (Cummings & Worley, 1997). Dalam perspektif Kualitas Hidup Kerja, faktor penting yang mempengaruhi peningkatan kualitas hidup kerja meliputi lingkungan kerja fisik, hak kelembagaan, keputusan, isi pekerjaan, hubungan sosial internal dan eksternal (Gomez, 2005). Saat ini, lingkungan eksternal memainkan peran penting pada keberhasilan sistem kerja. Akibatnya, efisiensi reorganisasi dan efektivitas tergantung pada kesesuaian antara struktur sistem kerja dengan faktor organisasi dan lingkungan kontingensi (persaingan lingkungan dan siklus hidup produk). Komitmen yang ditunjukkan oleh karyawan juga penting untuk efisiensi, kualitas dan kinerja yang layak dari sebuah organisasi (Akhtar, 2014). Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja perusahaannya bergantung pada kualitas sumberdaya manusia yang ada. Peranan tersebut tidak terlepas dari upaya positif yang dididapat sebagai wujud dari pencapaian utama suatu organisasi. Oleh karena itu, struktur sistem kerja harus mencerminkan tuntutan konteks internal dan eksternal. Dalam perspektif ini, organisasi harus beradaptasi dengan lingkungan mereka dan mengubah struktur mereka sebagai akibat dari perubahan faktor kontingensi lingkungan dan organisasi agar kompetitif dan bertahan (Donaldson, 1995).

Dengan kecenderungan rendahnya kesadaran UKM terhadap kesadaran berorganisasi yang dikhawatirkan dapat mengganggu karyawan dalam menjalankan aktivitasnya sehari-hari, sehingga dapat mengurangi keharmonisan hubungan karyawan yang bersangkutan dengan pihak manajerial UKM serta mempengaruhi kualitas kehidupan karyawan. Sedangkan kinerja karyawan hanya dapat ditumbuhkan apabila didukung dengan iklim kerja yang menarik minat pekerja yang dibutuhkan. Betah dan bersedia mengerahkan segala kemampuannya dalam bekerja.

Oleh sebab itu perlu dilakukan riset dengan tujuan mengetahui faktor yang paling mempengaruhi kualitas hidup karyawan serta mengembangkan model struktural kriteria komitmen organisasi, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan dalam pengaruhnya terhadap kualitas hidup kerja karyawan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi pokok permasalahan dari penelitian yang akan dilakukan:

- a. Bagaimanakah hasil analisis faktor dari komitmen organisasi, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan terhadap kualitas hidup kerja karyawan?
- b. Faktor apa saja yang memiliki nilai hubungan terbesar dalam pengaruhnya terhadap kualitas hidup kerja karyawan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini berdasarkan pada rumusan masalah di atas, adalah:

- a. Untuk mengetahui hasil analisis faktor yang mempengaruhi kualitas hidup kerja karyawan
- b. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang paling mempengaruhi kualitas hidup kerja karyawan

## **1.4 Manfaat Penelitian**

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi UKM terkait sebagai pembuat kebijakan dan pengambilan keputusan dalam upaya meningkatkan kualitas hidup kerja.
- b. Secara teori, hasil penelitian ini adalah menguji aplikasi teori terutama dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kualitas hidup kerja karyawan serta komitmen organisasi terhadap UKM.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Agar penelitian ini mudah dimengerti dan memenuhi persyaratan, maka penulisannya dibagi menjadi beberapa tahapan. Tahapan tersebut adalah:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi pengantar permasalahan yang akan dibahas seperti latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan serta manfaat penelitian.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tinjauan hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan permasalahannya, landasan teori yang langsung mendukung pelaksanaan penelitian dan juga menjadi landasan dalam pembahasan pemecahan masalah yang berhubungan dengan analisis yang dilakukan.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini mengandung uraian tentang bahan atau materi penelitian, alat, tata cara penelitian, variabel dan data yang akan dikaji serta cara analisis yang dipakai dan bagian alur penelitian.

### **BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA**

Berisi uraian tentang gambaran umum perusahaan, data-data yang diperlukan dalam pemecahan masalah dan pengolahan data dari hasil penelitian.

### **BAB V PEMBAHASAN**

Berisi pembahasan hasil yang diperoleh dalam penelitian, dan kesesuaian hasil dengan tujuan penelitian sehingga dapat menghasilkan sebuah rekomendasi.

## **BAB VI PENUTUP**

Berisi kesimpulan terhadap analisis yang dibuat dan rekomendasi atau saran-saran bagi perusahaan berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

