

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama suatu perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan akan terwujud bila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan sebagai sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan adalah manusia yang mempunyai sifat kemanusiaan, perasaan dan kebutuhan yang beraneka ragam. Kebutuhan ini bersifat fisik maupun nonfisik, kebutuhan tersebut harus dipenuhi agar dapat hidup secara layak dan manusiawi. Hal ini menyebabkan timbulnya suatu pendekatan yang berdasarkan pada kesejahteraan karyawan dalam manajemen sumber daya manusia.

Saat ini perhatian global tertarik pada masalah kualitas kehidupan kerja, karena masyarakat modern menghabiskan waktu sekitar lebih dari sepertiga dari hidup mereka di tempat kerja. Kualitas kehidupan kerja umumnya dikaitkan dengan serangkaian kondisi organisasi secara obyektif dan praktek-praktek yang memungkinkan karyawan dari sebuah organisasi untuk melihat bahwa karyawan merasa aman, puas dan memiliki kesempatan yang lebih baik dari pertumbuhan dan perkembangan sebagai individu.

Kualitas kehidupan kerja yang tinggi, diartikan sebagai usaha yang sistematis dari organisasi untuk memberikan kesempatan yang bagus bagi karyawan untuk mempengaruhi pekerjaan mereka dan kesempatan untuk berkontribusi terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan. Kualitas kehidupan kerja mengacu pada kecenderungan atau ketidakcenderungan orang-orang terhadap lingkungan kerja. Sebuah kualitas kehidupan kerja yang baik adalah hal yang sangat penting dan mendasar di dalam perusahaan untuk menarik dan mempertahankan para karyawan atau pekerjanya.

Salah satu tujuan kualitas kehidupan kerja adalah untuk meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, dengan mengetahui kualitas kehidupan kerja diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai tingkat kepuasan karyawan. Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan

keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi. Hal itu juga dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan rasa puasnya terhadap perlakuan perusahaan terhadap dirinya. Kepuasan dapat dipandang sebagai pernyataan positif, hasil dari penilaian para karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh perusahaan/organisasi kepada para karyawannya. Kepuasan karyawan akan dapat menumbuhkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Seringkali pihak manajemen berupaya meningkatkan kepuasan karyawan melalui perbaikan gaji dan upah, hal tersebut mungkin masih bisa diterima pada taraf tertentu karena dengan gaji tersebut karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Tetapi kenyataannya gaji yang tinggi tidak selalu membuat seorang karyawan memperoleh kepuasan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan.

Pemahaman yang lebih baik tentang keterkaitan berbagai aspek kualitas kehidupan kerja memberikan kesempatan bagi peningkatan analisis sebab dan akibat dalam organisasi. Penelitian tentang kualitas kehidupan kerja menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepuasan, keterlibatan karyawan dan komitmen dengan kehidupan kerja. Keterlibatan karyawan dan komitmen dalam bekerja dapat dinikmati oleh organisasi hanya melalui peningkatan kualitas kehidupan kerja. Sebuah kualitas kehidupan kerja yang tinggi berhubungan dengan kepuasan kerja, yang pada akhirnya mempengaruhi kuatnya masalah absensi dan perpindahan karyawan.

PT. Titan Mining Indonesia sebagai perusahaan pertambangan batubara terintegrasi membutuhkan keterampilan sumber daya manusia yang kompleks dan multi disiplin, dimana tim bekerja keras untuk terus-menerus melakukan perbaikan dalam mencapai keunggulan. Kondisi perusahaan melalui pengamatan langsung diperoleh bahwa karyawan mengalami banyak adaptasi terhadap perubahan organisasi secara menyeluruh, terutama dengan pergantian CEO (*Chief Executive Officer*) yang hampir setiap tahun. Hal ini juga berdampak pada perubahan kebijakan yang terus berganti. Kualitas kehidupan kerja yang belum memadai ditambah dengan arahan dari berbagai gaya kepemimpinan yang

berganti membuat tekanan pada kondisi kerja karyawan dan berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Karyawan dituntut untuk mampu bersaing di dalam lingkungan organisasi dan mampu mewujudkan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Kondisi tersebut juga mempengaruhi minimnya komitmen karyawan terhadap perusahaan yang mengakibatkan cukup tingginya intensitas keluar masuk karyawan. Setelah melakukan wawancara pendahuluan dengan Departemen Sumber Daya Manusia PT. Titan Mining Indonesia, diperoleh informasi bahwa keluar masuknya karyawan cukup sering terjadi di perusahaan ini.

Berikut data yang menunjukkan tingkat keluar masuknya (*turnover intention*) karyawan selama tahun 2012 sampai dengan tahun 2014 seperti terlihat pada tabel 1.

Tabel 1. Data

Tahun	Masuk	Keluar	Jumlah Karyawan	Masuk	Keluar	Jumlah Karyawan
<u>2012</u>						
Masuk	2	9	6	4	21	
Keluar	4	6	0	0	40	
Jumlah Karyawan						121
<u>2013</u>						
Masuk	1	3	18	31	29	
Keluar	0	0	2	10	12	
Jumlah Karyawan						144
<u>2014</u>						
Masuk	0	0	15	20	35	
Keluar	6	8	10	22	46	
Jumlah Karyawan						155

Berdasarkan pemaparan kondisi perusahaan di atas tersebut, maka penulis merasa tertarik untuk mengamati dan menganalisis permasalahan yang berhubungan dengan masalah kepegawaian pada PT. Titan Mining Indonesia. Pada penelitian kali ini, penulis mengkaji lebih dalam lagi tentang masalah : “Hubungan antara komitmen organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja dengan

kualitas kehidupan kerja (*Quality Work of Life*) karyawan PT. Titan Mining Indonesia”.

## **I.2. Pembatasan Masalah**

Ruang lingkup masalah dalam penelitian ini dibatasi dengan variabel bebas yang hanya terdiri dari tiga variabel bebas, yaitu komitmen organisasi, stres kerja dan kepuasan kerja karyawan dengan satu variabel terikat, yaitu kualitas kehidupan kerja, agar penelitian lebih terarah dan mudah dipahami. Mengingat keterbatasan waktu, penelitian ini difokuskan pada karyawan PT Titan Mining Indonesia yang dilaksanakan pada bulan Januari - April 2015.

## **I.3. Perumusan Masalah**

Adapun perumusan masalah berdasarkan uraian di atas adalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dengan kualitas kehidupan kerja karyawan di PT Titan Mining Indonesia?
- b. Apakah ada hubungan antara stres kerja dengan kualitas kehidupan kerja karyawan di PT Titan Mining Indonesia?
- c. Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kualitas kehidupan kerja karyawan di PT Titan Mining Indonesia?
- d. Apakah ada hubungan antara komitmen organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kualitas kehidupan kerja karyawan di PT Titan Mining Indonesia?

## **I.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Diketahui hubungan antara komitmen organisasi dengan kualitas kehidupan kerja karyawan di PT Titan Mining Indonesia.
- b. Diketahui hubungan stres kerja dengan kualitas kehidupan kerja karyawan di PT Titan Mining Indonesia.

- c. Diketahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kualitas kehidupan kerja karyawan di PT Titan Mining Indonesia.
- d. Diketahui hubungan antara komitmen organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kualitas kehidupan kerja karyawan di PT Titan Mining Indonesia.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

- a. Sebagai bahan pertimbangan bagi PT Titan Mining Indonesia dalam menyusun strategi perusahaan yang berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja karyawan dalam rangka meningkatkan komitmen kerja, meminimalisir stres kerja dan meningkatkan kepuasan karyawan.
- b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai suatu karya ilmiah yang layak dipercaya dan dapat menjadi bahan acuan maupun pertimbangan pembaca untuk dijadikan langkah awal bagi penulisan karya ilmiah selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian mengenai kualitas kehidupan kerja, komitmen, stres kerja dan kepuasan kerja.

