

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Dewasa ini, kemajuan teknologi yang semakin maju telah mengakibatkan menurunnya penggunaan tenaga kerja manusia di bidang industri maupun manufaktur. Kegiatan-kegiatan yang biasanya dilakukan oleh tenaga kerja manusia, saat ini telah banyak digantikan oleh mesin-mesin otomatis. Sekalipun demikian peran sumber daya manusia tetap menduduki faktor penting, karena sumber daya inilah yang menjadi perencana dan pengendali semua kegiatan dalam dunia usaha.

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang sangat berperan dalam menunjang keberhasilan perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor kualitas kehidupan kerja dalam perusahaan sehingga karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja yang akan mendorong mereka lebih termotivasi dalam bekerja

Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa pada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik (Luthansm,1995). Selain itu kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa

puas dan mendapatkan kesempatan mampu untuk tumbuh dan berkembang selayaknya manusia (Wayne,1992).

Dalam situasi kerja, manusia pasti mempunyai dorongan dan kebutuhan yang memerlukan pemuasan. Secara sederhana dapat diberikan batasan bahwa pekerjaan merupakan suatu aktivitas yang dilakukan seseorang agar ia memperoleh imbalan, baik imbalan yang berupa uang maupun yang bukan uang. Hal ini mendorong individu untuk mencapai kepuasan dalam pekerjaannya guna terpenuhinya kebutuhan fisik maupun psikisnya. Bila kebutuhan fisik dan kebutuhan psikisnya sudah terpenuhi maka manusia akan merasa senang dan puas dalam bekerja.

Jika karyawan mempersepsikan bahwa kualitas kehidupan kerja perusahaan memiliki kesesuaian dengan nilai yang berlaku pada dirinya, maka kondisi ini akan menimbulkan kepuasan kerja, sebaliknya jika karyawan mempersepsikan bahwa kualitas kehidupan kerja perusahaan tidak memiliki kesesuaian pada dirinya dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja.

PT. Yasa Wahana Tirta Samudera adalah salah satu perusahaan dari PT. Samudera Indonesia yang bergerak dalam bidang *Ship Building, Repair, Running Repair*, dan *Marine Services*. Berdasarkan hasil survei pendahuluan jumlah karyawan di perusahaan tersebut pada tiap tahunnya terjadi perputaran karyawan (lihat tabel 1.1) dapat dilihat bahwa tingkat perputaran tenaga kerja tertinggi terjadi pada tahun 2001 (7,14%) dan terendah pada tahun 2000 (2,44%) dari standar rata-rata yang ditetapkan oleh PT. Yasa Wahana Tirta Samudera sebesar 5% Standar ini bisa dirubah perusahaan sesuai dengan tingkat kebutuhan karyawan bagi perusahaan

dimasa yang akan datang. Dalam tabel 1.1 dapat dilihat tingkat perputaran karyawan dari tahun 1998 sampai tahun 2002.

Tabel 1.1
Perputaran Karyawan Bagian Produksi
PT. Yasa Wahana Tirta Samudera

Tahun	Total Karyawan Bagian Produksi	Jumlah karyawan keluar	Jumlah Karyawan masuk	Tingkat turn over (%)
1998	39	2	3	5,13
1999	40	2	1	5
2000	41	1	2	2,44
2001	42	3	1	7,14
2002	39	1	0	2,64

Sumber Data sekunder PT. Yasa Wahana Tirta Samudera (diolah).

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh seseorang berkaitan erat dengan pekerjaan yang dijalankan , karena kepuasan kerja yang tinggi dari karyawan akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi pula. Ini berlainan apabila semangat kerja mereka tinggi, serta kualitas kehidupan yang tidak mendukung akan dapat meningkatkan tingkat absensi karyawan dan tingkat perputaran tenaga kerja cenderung tinggi dan pada akhirnya akan merugikan perusahaan. Kebalikannya bila ditinjau dari tingkat absensinya kecil serta tingkat *turn over* karyawan kecil itu tidak menjadi persoalan. Dari tabel 1.2 bisa dilihat tingkat absensi karyawan .

Tabel 1.2
Daftar Absensi Karyawan Bagian
Produksi Tahun 2002
PT. Yasa Wahana Tirta Samudera

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi	Prosentase (%)
Januari	39	20	2
Februari	39	20	2,6
Maret	39	10	1
April	39	15	1,6
Mei	39	20	2
Juni	39	22	2,2
Juli	39	15	1,6
Agustus	39	20	2
September	39	15	1,6
Oktober	39	18	1,9
November	39	20	2,6
Desember	39	22	2,2

Sumber Data Sekunder PT. Yasa Wahana Tirta Samudera (diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat absensi perusahaan selama tahun 2002 masih dibawah standar absensi yang diterapkan perusahaan (5%). Tingkat absensi diperhitungkan dari jumlah hari kerja absen per bulan dibagi dengan jumlah karyawan keseluruhan dikali jumlah hari kerja pada bulan yang bersangkutan dikalikan 100%. Tingkat absensi tertinggi pada bulan November (2,6%) dan terendah pada bulan Maret (1%). Dengan demikian dapat dilihat bahwa tingkat rata-rata

absensi karyawan masih rendah yang berarti karyawan tidak sampai melanggar batas absensi yang ditetapkan perusahaan.

Dari sinilah perusahaan bisa melihat dan mencermati kualitas kehidupan kerja (*QWL*) yang telah ada di perusahaan apakah sudah berjalan dengan baik, sedang ataukah masih rendah. Karena apabila kualitas kehidupan kerja perusahaan rendah akan berdampak pada karyawan sehingga dapat menurunkan kinerja para karyawan. Suatu lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja dengan sendirinya akan meningkatkan produktivitas kerja dan akan mengurangi *labour turn over* (Dessler;1992). Bertitik tolak dari uraian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti masalah tersebut dengan judul “Analisis Tingkat Kualitas Kehidupan Kerja (*QWL*) di PT Yasa Wahana Tirta Samudera Semarang”.

1.2 PERUMUSAN MASALAH

Keadaan Kualitas Kehidupan Kerja perusahaan berpengaruh pada diri individu dan tingkah laku karyawan. Oleh sebab itu perusahaan harus dapat memenuhi dan mamahami kualitas kehidupan kerja para karyawan, karena karyawan yang melihat kualitas kehidupan kerja perusahaannya sangat rendah akan terlihat malas-malasan dalam bekerja sehingga akan menurunkan kinerja perusahaan. Sebaliknya bila karyawan tersebut melihat kualitas kehidupan kerjanya sangat baik maka motivasi karyawan dalam bekerja akan lebih meningkat. Maka dari itu rumusan masalahnya menjadi “Seberapa Besar Tingkat Kualitas Kehidupan Kerja di PT.Yasa Wahana Tirta Samudera Semarang “.

1.3 PEMBATASAN MASALAH

Seperti yang telah diuraikan diatas, perusahaan dituntut selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitasnya yaitu dengan melihat tingkat kualitas kehidupan kerja perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan lebih merasa terlibat langsung dengan kemajuan perusahaan tersebut.

Pembatasan masalah ini diperlukan agar pembahasan selanjutnya dapat mencapai sasaran dan lebih terarah, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan pembatasan masalah sebagai berikut, pembatasan hanya ditinjau pada aspek-aspek keamanan kerja, keadilan gaji, pengembangan individu dan demokrasi yang terdapat dalam kualitas kehidupan kerja (Rao,1993:26).

1.4 TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN

1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat kualitas kehidupan kerja di PT. Yasa Wahana Tirta Samudera di Semarang.

1.4.2 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam rangka pengambilan keputusan yang berkaitan dengan masalah kualitas kehidupan kerja agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan..

1.5 SISTEMATIKA PENULISAN

Adapun garis besar dari pembahasan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai pengertian kualitas kehidupan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, strategi pengembangan kualitas kehidupan kerja, kerangka pikir, definisi konsep dan definisi operasional.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai lokasi dan obyek penelitian, populasi dan sampel, tehnik pengambilan sampel, jenis data, metode pengumpulan data, skala pengukuran, validitas dan reliabilitas kuesioner dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai gambaran umum perusahaan, struktur organisasi perusahaan di PT. Yasa Wahana Tirta Samudera, gambaran umum responden dan analisa hasil penelitian.

BAB V PENUTUP.

Bab ini merupakan penutup yang akan mengakhiri pembahasan dari skripsi ini, yang terdiri dari kesimpulan dan saran-saran.

