# BAB I
# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan perkembangan industri yang begitu pesat dan pembangunan yang terus meningkat, menciptakan banyaknya perusahaan-perusahaan yang muncul sehingga persaingan dalam ekonomi sangat ketat. Setiap perusahaan berlomba-lomba untuk menjadi yang terbaik, perusahaan menciptakan berbagai inovasi untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Hal ini mengakibatkan meningkatnya persaingan dalam segala bidang, terutama menuju era globalisasi. Agar tidak mengalami ketertinggalan, diperlukan suatu strategi pengembangan dibidang Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pembangunan yang berkesinambungan diberbagai bidang.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, sangat memiliki peran penting dalam kemajuan perusahaan. Karena Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lainnya, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor produksi yang memiliki pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi yang lain seperti mesin, modal, material dan metode. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi.

Diperlukannya peran Sumber Daya Manusia (SDM) yang semakin canggih, kreatif, berdedikasi dan bersemangat tinggi agar dapat mengoperasikan produksi yang masih ekonomis. Sekarang ini tidak hanya cukup mengandalkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas rata-rata dalam arti kompetisi saja, lebih dari itu kehidupan kerja yang berkualitas dan kompetitif dengan perusahaan yang sejenisnya, sehingga dapat menarik karyawan yang kreatif, betah, dan bersedia mengarahkan segala potensi yang dimiliki untuk mengabdikan dirinya dilingkungan perusahaan.

Nawawi (2001) bahwa, "setiap organisasi atau perusahaan harus mampu menciptakan kualitas kehidupan kerja dalam perusahaan, agar Sumber Daya Manusia (SDM) dilingkungannya menjadi kompetitif".

Menghadapi tantangan perusahaan yang semakin berat dan kompleks pada saat ini dan masa yang akan datang tak bisa lain kecuali harus memelihara dan meningkatkan semangat kerja para karyawan, karena melalui semangat kerja akan bertumbuh inisiatif, kreativitas dan inovasi. Iklim kompetisi sekarang tidak cukup lagi hanya dengan menunggu tanpa ada inisiatif, kreativitas dan inovasi, serta menampilkan kerja seadanya, karena akan menyebabkan kehilangan peluang bisnis yang menguntungkan. Mengabaikan teknologi baru, ramah lingkungan yang dianggap memboroskan anggaran dalam jangka panjang.

Perlu antisipasi dari berbagai aspek manajemen dengan berbagai solusi seperti penyempurnaan desain organisasional maupun operasional (*restructuring and reengineering*) disesuaikan dengan perubahan lingkungan bisnis yang terjadi

secara dramatik berkaitan dengan regulasi pemerintah, tantangan alamiah, serta kompetisi global.

Perusahaan yang dapat bertahan dimasa transformasi itu adalah perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif, sehingga dibutuhkan juga Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompetitif. Perubahan iklim usaha yang sangat cepat menjadikan dunia bisnis sekarang dan masa yang akan datang menghadapi tantangan yang akan memperberat usaha mewujudkan organisasi bisnis yang kompetitif.

Nawawi (2001), tantangan perusahaan yang semakin berat kedepan akan mengakibatkan :

1. Persaingan bisnis semakin tajam dan kompleks, mengarahkan pada bisnis global karena issu-issu bisnis internasional semakin besar pengaruhnya terhadap bisnis nasional.
2. Entitas bisnis akan semakin kuat kaitannya, pada peraturan dan ketentuan perundang-undangan untuk memberikan identitas bisnis yang bermanfaat tidak saja kepada perusahaan tetapi juga bagi masyarakat sekitar, bangsa dan negara.
3. Semakin berkembang issu-issu sosial dan politik global yang berpengaruh pada kegiatan bisnis secara operasional.

Tantangan global diatas menuntut kondisi prima Sumber Daya Manusia (SDM) disemua lini perusahaan. Sebuah organisasi bisnis yang ingin mempertahankan dan mengembangkan eksistensinya perlu memiliki sistem pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu mengantisipasi

tantangan global agar tercapai tujuan perusahaan. Dengan kata lain, organisasi bisnis memerlukan kemampuan memahami, menerima dan menyesuaikan diri dengan berbagai pergeseran dan perubahan iklim bisnis, melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang mampu menghargai harkat dan martabat manusia.

Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) perusahaan harus mampu menciptakan kualitas kehidupan kerja yang dapat memberikan kesempatan pengembangan diri, kesejahteraan yang dapat menutupi kebutuhan dasar karyawan, serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga dapat membangkitkan semangat kerja dalam upaya mencapai tujuan perusahaan secara lebih baik.

Nawawi (2003) bahwa, "semangat kerja merupakan suasana bhatin seorang karyawan yang berpengaruh pada usahanya untuk mewujudkan suatu tujuan melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya".Karena semangat kerja itu merupakan sesuatu yang tidak stabil maka perlu dicermati untuk mencari tahu faktor-faktor yang mempengaruhinya sehingga dapat diambil langkah-langkah yang tepat dalam memperlakukannya.

Kualitas kehidupan kerja merupakan pendekatan manajemen yang terus menerus diarahkan pada peningkatan kualitas kerja. Kualitas yang dimaksud adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa yang dipasarkan dan cara memberikan pelayanan yang selalu terus menerus disesuaikan dengan kebutuhan konsumen, sehingga barang dan jasa yang dihasilkan mampu bersaing dan berhasil merebut pasar. "Program Kualitas Kehidupan Kerja pada dasarnya

mencari cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dan menciptakan pekerjaan yang lebih baik atau tercapainya kinerja yang tinggi" Gitosudarmo (2000). Dari observasi pendahuluan yang dilakukan peneliti dilapangan didapatkan indikasi kondisi pelaksanaan tugas para karyawan di PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Saguling belum optimal dan berpeluang untuk ditingkatkan, khususnya melalui program pemeliharaan dan peningkatan semangat kerja. Beberapa indikasi ketimpangan yang perlu mendapat perhatian serius dalam rangka peningkatan kinerja di PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Saguling adalah sebagai berikut:

1. Masih sering tampak adanya ketumpangtindihan tugas pokok dan fungsi yang dibebankan kepada para karyawan.
2. Bagian-bagian tertentu dalam perusahaan ini memiliki volume pekerjaan yang cukup banyak, sehingga tidak terlalu tampak adanya kesan para karyawan tidak mempunyai pekerjaan alias menganggur. Sementara pada bagian atau fungsi lain, volume pekerjaan sedikit, bahkan ada karyawan yang tampak kurang menerima tugas secara optimal. Indikasinya adalah mereka datang ke kantor dan mengisi waktu kerjanya dengan berbincang-bincang diluar kepentingan tugas dengan teman sekerjanya, membaca koran atau bahkan bermain *game* atau *browsing* dan *chating* di internet.
3. Rincian tugas dan fungsi pokok (*Tupoksi* atau *Job Description*) setiap fungsi serta pembangian tugas secara perorangan sebagian besar telah dilaksanakan, namun masih ada Karyawan yang merasa belum diberi tugas oleh atasannya.

4. Masih ada karyawan yang merasa kurang diberdayakan atau kurang mendapat perhatian sesuai dengan latar belakang pendidikannya (kompetensinya), pengalamannya, keahliannya bahkan dari segi kepangkatannya. Sementara di lain pihak ada pekerja yang lebih rendah pendidikannya, pangkat dan atau masa kerjanya mendapatkan peran yang lebih baik.
5. Pencapaian sasaran perusahaan (tenaga listrik) cendrung menurun (*decline*) dan sangat fluktuatif. Diduga hal ini ada kaitannya dengan semangat kerja yang juga bersipat tidak stabil. *Decline* produksi juga tidak lepas dari belum optimalnya penyediaan dan pembinaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kapabel dan bersemangat kerja tinggi dalam bekerja.

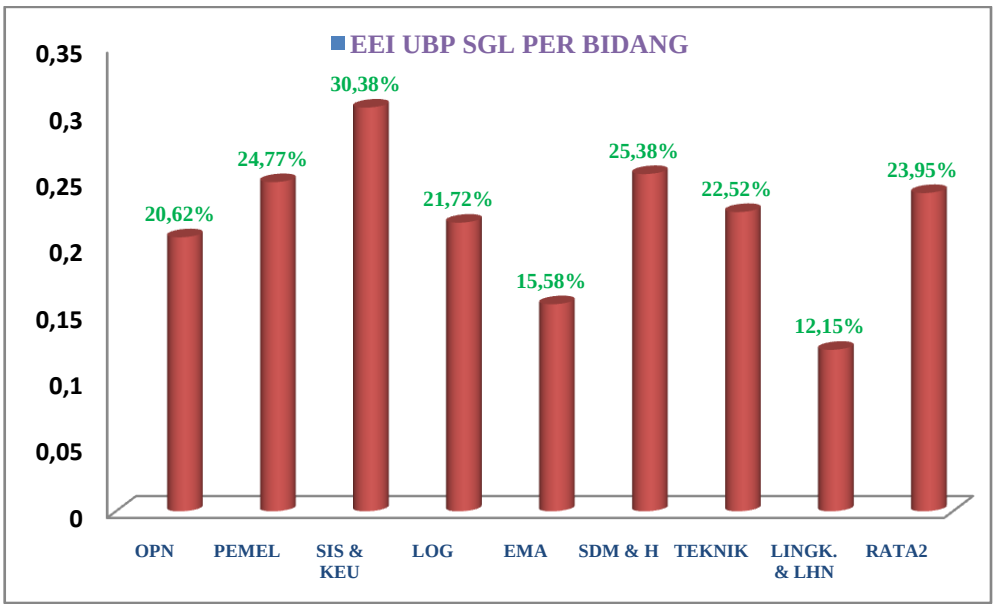
   *(Sumber : Bagian SDM 2010)*

Semangat kerja hanya dapat ditumbuhkan apabila kualitas kehidupan kerja menarik minat karyawan yang dibutuhkan, betah dan bersedia mengarahkan segala kemampuannya dalam bekerja. Kualitas kehidupan kerja itu sendiri terdiri dari banyak faktor, diantaranya faktor restrukturisasi kerja, sistem imbalan dan lingkungan kerja.

Semangat kerja tercermin dalam kinerja atau tingkat pencapaian individu maupun perusahaan. Kinerja karyawan di PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) dapat di informasikan melalui survei *EEI (Employye Engagement Index). EEI (Employye Engagement Index)* adalah tingkat *Engagement* karyawan. Tingkat *Engagement* adalah sebagai berikut:

- Engaged - Karyawan yang memiliki gairah kerja dan merasakan keterkaitan yang sangat besar dengan organisasi mereka.
- Not Engaged – Karyawan yang datang dan berpartisipasi dalam pekerjaan tetapi "menghitung-hitung" waktu serta tidak meliki gairah atupun energy extra dalam bekerja.
- Disengaged – Karyawan yang tidak bahagia dalam pekerjaan dan mengekspresikan ketidak bahagiaannya dalam pekerjaan.

Survei *EEI (Employye Engagement Index)* dalam tahun 2010 terlihat dalam grafik *EEI (Employye Engagement Index)* (Gambar 1.1) dibawah ini:




*Sumber : Bagian SDM, 2010*

**Gambar 1.1**

***EEI (Employye Engagement Index)***

Grafik *EEI (Employye Engagement Index)* diatas menyimpulkan:

- Pada umumnya karyawan berpendapat bahwa mereka kurang dapat memperoleh seluruh informasi terkait kebijakan, aturan, prosedur dari perusahaan ( misalnya sistem penempatan karyawan, sistem KPI).

- Sebagian besar karyawan merasa mereka kurang memperoleh bayaran yang sesuai dengan beban kerja yang dilakukan (karyawan yang kerja dan tidur dibayar sama).
- Pada umumnya karyawan berpendapat bahwa perusahaan belum mempunyai kepastian tentang pengembangan karir kepegawainnya. Selain kesempatan untuk memperoleh pendidikan dan pelatihan yang tidak merata, tidak sesuainya kebutuhan pendidikan dan pelatihan membuat karyawan juga tidak mempunyai kesempatan untuk mengimplementasikan hasil pelatihan secara optimal.
- Pada umumnya karyawan berpendapat hubungan atasan dan bawahan masih kurang harmonis: kurang dirasakan penghargaan, kurang memberikan delegasi tugas yang menantang, kurang memberikan kesempatan untuk berkembang.

Seorang manajer dalam memberikan semangat kerjanya harus mengetahui kebutuhan yang diinginkan karyawan. Orang mau bekerja karena untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari maupun yang tidak disadari. Oleh karena itu pemenuhan kebutuhan dan keinginan karyawan merupakan kunci dari proses semangat kerja.

Salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan tersebut ialah dengan cara pemenuhan kualitas kehidupan kerja mereka kearah yang lebih baik atau lebih dikenal dengan *Quality of Work Life (QWL).* Kualitas kehidupan kerja akan menghasilkan lingkungan kerja yang lebih manusiawi dan berupaya memenuhi semua kebutuhan karyawan. Pendekatan ini berupa untuk mendayagunakan keterampilan karyawan dan menyediakan lingkungan yang mendorong mereka untuk meningkatkan keterampilan.

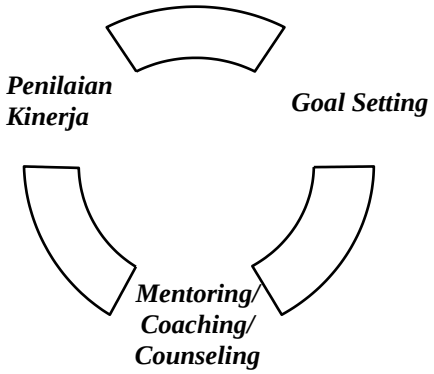
Moekijat (1997) mengemukakan bahwa, “Semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan dan kegiatan.” Apabila karyawan tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah.

Pencapaian sasaran produksi yang fluktuatif dan *decline* ini merupakan tantangan yang harus dihadapi dengan penyediaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu dan bersedia bekerja dengan lebih baik bersemangat lagi untuk mencari dan menggali potensi-potensi yang ada. Karena semangat kerja itu merupakan sesuatu yang tidak stabil maka perlu dicermati untuk mencari tahu faktor-faktor yang mempengaruhinya sehingga dapat diambil langkah-langkah yang tepat dalam memperlakukannya.

Observasi awal peneliti diperoleh kesan bahwa dalam Kualitas kehidupan kerja di PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Saguling terdapat sebagian karyawan tidak selalu berprilaku sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan manajemen perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena berbagai sebab, seperti sebab fisik maupun sebab non-fisik. Sebab non-fisik ditimbulkan oleh adanya tekanan-tekanan bhatin atau yang lazim yang disebut dengan tekanan psikologis. Tekanan psikologis ini datangnya dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan atau keduanya saling berkaitan. Darimanapun datangnya tekanan

psikologis itu efeknya akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja sehingga akan berpengaruh terhadap semangat kerja maupun kinerja karyawan.

Muchdarsyah Sinungan (2003:3) menegaskan bahwa ketercapaian kinerja produktif perlu ditunjang oleh: "Kemauan kerja yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi dan hubungan kerja yang harmonis."




**Gambar 1.2**

**Siklus MCC dan Penilaian Kinerja**

*Sumber : Bagian SDM PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Sagulimg*

Penilaian kinerja pada PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Saguling bertujuan untuk :

- Memantau kemajuan dan pencapaian tujuan individu→*Mentoring.*

  *Mentoring* adalah suatu aktivitas yang ditujukan, untuk pengembangan karir secara optimal, baik dalam pekerjaannya maupun pengembangan karirnya kedepan, dengan cara memperjelas jalan yang akan dituju, melalui penugasan, *networking*, pemberian wacana yang lebih luas.

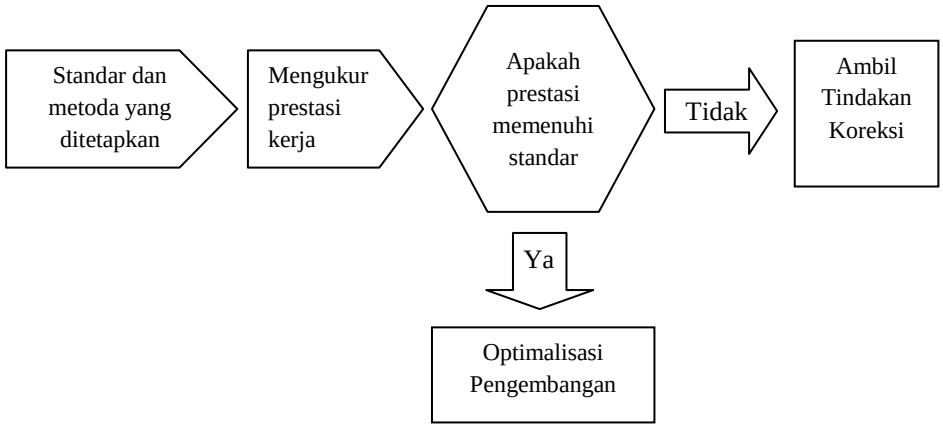
- Memotivasi secara terus-menerus, memberi dukungan dan membantu pengembangan bawahan→*Coaching.*

  *Coaching* adalah proses mengarahkan dari seseorang untuk melatih dan mengorientasikan seorang karyawan dalam menghadapi realitas lingkungan pekerjaan dan membantu karyawan menghilangkan kendala-kendala untuk mencapai kinerja yang optimal.

- Membantu individu untuk mendiagnosis masalah dan mengatatasi masalahnya→*Counseling.*

  Counseling adalah proses pemberian bantuan yang dilakukan melalui wawancara counseling oleh seorang counselor kepada individu yang sedang mengalami sesuatu masalah yang bermuara pada tertasinya masalah yang dhadapi.

Langkah-langkah dasar dalam proses bimbingan pengawasan pencapaian kinerja yang dilakukan oleh PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Saguling, seperti terlihat dalam Gambar 1.3 berikut :




**Gambar 1.3**

**Proses bimbingan pengawasan pencapaian kinerja**

*Sumber : Bagian SDM PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Sagulimg*

Tanda-tanda kinerja yang bermasalah pada PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Saguling adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja menurun.
2. Kualitas pekerjaan menurun.
3. Melanggar batas waktu.
4. Menunjukan sedikit atau tidak ada inisiatif.
5. Menghindari tugas dan pekerjaan yang lebih berat.
6. Banyak mengeluh.
7. Enggan melaksanakan perintah.
8. Defensif dan mudah marah.
9. Sulit diajak kerjasama.
10. Menyalahkan kesalahan atau kegagalan pada pihak/orang lain.
11. Sering menghilang.
12. Semakin banyak orang yang mengalami kesulitan ketika berurusan dengannya.
13. Sering tidak hadir.

*Key Performance Indikator (KPI)* adalah ukuran atau indikator yang akan memberikan informasi sejauh mana kita telah berhasil mewujudkan sasaran strategi yang telah kita tetapkan. Berikut adalah tabel *Key Performance Indikator (KPI)*, bidang Sumber Daya Manusia (SDM) pada tahun 2010 PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Saguling.

**Tabel 1.1**

**KPI BIDANG SDM TAHUN 2010**
**KPI DIRSDM pada RUPS**
**KEY PERFORMANCE INDICATORS (KPI) MANAJEMEN TAHUN 2010**

| STRATEGI / INISIATIF STRATEJIK | KPI | DIRUT | WA DIRUT | DIRJB | DIRLJB | DIR KON | DIR REN | DIR KEU | DIR SDM |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Supporting / Enabler (SEN)** | | | | | | | | | |
| 1. Perbaikan Kuantitas dan Kualitas SDM | Seluruh Unit Bisnis melaksanakan Manajemen Kinerja Pegawai melalui Sistem Informasi Manajemen Kinerja Pegawai (SIMKP) khusus untuk Manajemen Atas, Menengah, Fungsional I dan II, serta penerapan sistem kompensasi P50: mulai Feb 2009 | **A** | **A** | **A** | **A** | **A** | **A** | **A** | **A/R** |
| 2. Efektivitas organisasi dan sistem SDM | Seluruh Unit membuat DokumenAplikasi *Malcom Baldrige*, khusus untuk PLN Pusat membuat *Action Plan for Improvement* (AFI): Q4 | **A** | **A** | **A** | **A** | **A** | **A** | **A** | **A/R** |

*Sumber : Bagian SDM PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Saguling*

Tantangan PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Saguling dalam lingkup tugasnya pada saat ini adalah melakukan usaha dalam bidang pembangkitan tenaga listrik serta mengembangkan usaha-usaha lain yang berkaitan, berdasarkan kaidah indusri dan niaga yang sehat guna menjamin keberadaan dan pengembangan perusahaan dalam jangka panjang. Tantangan utama adalah menghadapi fluktuasi produsi dan *decline* atau penurunan produksi yang terus menurun disebabkan oleh semakin kurangnya tenaga listrik, ditambah dengan perebutan sumber daya manusia dan semakin banyak perusahaan sejenis. Tantangan-tantangan tersebut secara ringkas disusun sebagai berikut :

1. Persaingan yang semakin kompetitif dengan unit kerja atau perusahaan sejenis lainnya dalam hal memperoleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas sesuai dengan tantangan yang ada, termasuk bagaimana menciptakan kualitas kehidupan kerja yang dapat merangsang karyawan untuk selalu bersedia bekerja dengan bersemangat agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Keberadaan dan keberlanjutan PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Saguling tidak hanya penting bagi perusahaan dan bangsa secara keseluruhan, tetapi tak kalah penting juga sebagai pemicu kemajuan dan pertumbuhan sosial ekonomi, pendidikan dan penyerapan kerja di kawasan ini.

Peran PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Saguling yang signifikan dalam menyokong kemajuan perusahaan, negara dan bangsa, khususnya dalam memproduksikan tenaga qlistrik serta menopang perkembangan sosial ekonomi masyarakat didaerah operasi, dihadapkan kepada beratnya tantangan yang dihadapi dalam masalah energi listrik yang semakin melemah. Kondisi ini memerlukan kerja keras baik secara mikro seperti upaya meningkatkan kinerja karyawan, maupun secara makro yang merupakan program penghematan dan pengurangan energi secara nasional. Seluruh jajaran PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Saguling bersama pemerintah bahu-membahu berupaya mengurangi ketergantungan dan beban tenaga listrik agar tidak terlalu memberatkan masyarakat.

Penelitian ini merupakan salah satu upaya untuk mendapatkan cara pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang lebih efektif agar dapat menghadapi berbagai tantangan seperti disebutkan diatas, khususnya peningkatan produksi tenaga listrik sebagai salah satu ujung tombak kegiatan operasi perusahaan. Upaya pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) secara lebih baik ini memerlukan informasi secara ilmiah mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan sebagai bahan penyusunan program-program rekrutmen, pengembangan maupun pemeliharaan karyawan secara lebih kompetitif.

Dalam kaitannya dengan tantangan dan persaingan bisnis yang semakin ketat bagi PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Saguling dalam menjalani tugas negara dalam memproduksi listrik, masalah Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi sangat penting dan menentukan dalam usaha pencapaian sasaran perusahaan. Permasalahannya adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang dibutuhkan harus diperebutkan dengan berbagai perusahaan sejenis lainnya yang juga membutuhkan spesifikasi Sumber Daya Manusia (SDM) yang sama dan yang akan memenangkan persaingan adalah perusahaan yang menawarkan kualitas kehidupan kerja yang lebih menarik bagi karyawan.

Berbagai faktor kualitas kehidupan kerja mempengaruhi semangat kerja, diantaranya restrukturisasi kerja yang meliputi kesempatan karyawan mengembangkan keahliannya, sistem imbalan yang adil dan mencukupi kebutuhan dan lingkungan yang aman serta nyaman bagi karyawan dan keluarganya.

Perusahaan yang kurang memperhatikan kualitas kehidupan kerja sepertinya akan sulit mendapatkan atau mempertahankan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan semangat kerja dari karyawan yang sudah ada. Dan lebih dari itu akan mengahadapi kondisi perpindahan kerja (*labour turnover*) karena mereka lebih memilih untuk bekerja ditempat atau perusahaan lain yang menerapkan berbagai kualitas kehidupan kerja yang lebih 'menjanjikan'. Permasalahan inilah yang mendorong peneliti untuk mengambil judul usulan penelitian sebagai berikut : **"PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INDONESIA POWER UNIT BISNIS PEMBANGKITAN (UBP) SAGULING".**

## 1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dan tantangan perusahaan yang besar dan kompleks, peneliti mengidentifikasi masalah umum bahwa kinerja karyawan di PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Saguling, masih belum sepenuhnya efektif serta belum berdayaguna secara optimal. Hal ini berarti diperlukan suatu upaya lain untuk menjamin keberlangsungan serta kemajuan PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Saguling kedepan, yaitu sebuah kerja besar berupaya program pengembangan dan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) secara lebih baik agar dapat mengelola Sumber Daya Alam (SDA) dengan baik pula.

### 1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Kualitas Kehidupan Kerja di PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Saguling.
2. Bagaimana Semangat Kerja di PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Saguling.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan di PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Saguling.
4. Seberapa besar pengaruhnya Kualitas Kehidupan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dan simultan di PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Saguling.

## 1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

### 1.3.1 Maksud Penelitiaan

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisa dan menjelaskan bagaimana tanggapan karyawan pada pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Saguling.

### 1.3.2 Tujuan Penelitiaan

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana Kualitas Kehidupan Kerja di PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Saguling.

2. Untuk mengetahui bagaimana Semangat Kerja di PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Saguling.
3. Untuk mengetahui bagaimana Kinerja Karyawan di PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Saguling.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Semangat Kerja secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Saguling.

## 1.4 Kegunaan Penelitian

### 1.4.1 Kegunaan Akademis

1. Sebagai bentuk sumbangsih pemikiran terhadap kaijan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
2. Untuk memberikan kontribusi pengetahuan dalam kegiatan penerapan Kualitas Kehidupan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangikitan (UBP) Saguling.
3. Dapat mengetahui realisasi antara teori yang didapat dibangku perkuliahan dengan praktek secara langsung dilapangan.

### 1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Memberikan masukan dan evaluasi kepada pihak manajemen di PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Saguling, mengenai kegiatan Kualitas Kehidupan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja

Karyawan di PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Saguling.

2. Memberikan masukan informasi dan gambaran kepada peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan kegiatan penerapan Kualitas Kehidupan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Saguling.

## 1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

### 1.5.1 Lokasi

Lokasi pengamatan untuk penelitian ini adalah pada PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pemabangkitan (UBP) Saguling, yang berlokasi di Komplek PLN Cioray, Tromol Pos No.7 Rajamandala, Bandung Barat.




**Gambar 1.4**

**Lokasi Penelitian**

### 1.5.2 Waktu Penelitian

Sedangkan waktu penelitian dilakukan mulai tanggal 21 Maret 2011. Adapun jadwal penelitian dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

**Tabel 1.2**

**Waktu Pelaksanaan Kegiatan Penelitian**

| No. | Prosedur | April 2011 | Mei 2011 | Juni 2011 | Juli 2011 | Agustus 2011 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| I | **Tahap Persiapan**<br>1. Membuat proposal UP<br>2. Pengambilan formulir dan penyusunan UP<br>3. Menentukan tempat penelitian | | | | | |
| II | **Tahap Pelaksanaan**<br>1. Penelitian diperusahan<br>2. Penyusunan dan bimbingan UP<br>3. Revisi UP<br>4. Sidang UP | | | | | |
| III | **Tahap Pelaporan**<br>1. Penyusunan dan bimbingan skiripsi<br>2. Pengelolaan data<br>3. Menyiapkan draft skripsi<br>4. Revisi laporan skripsi<br>5. Sidang akhir skripsi | | | | | |