# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Era globalisasi dunia ditandai oleh per- kembangan yang semakin cepat di segala bidang kegiatan bisnis. Hal ini menuntut adanya efektivitas dan efisien organisasi yang tinggi untuk dapat bertahan hidup ditengah-tengah tingkat persaingan yang sangat ketat antar organisasi.

(Nugroho 2006). Perubahan iklim usaha yang sangat cepat menjadikan dunia bisnis saat ini dan dimasa yang akan datang menghadapi tantangan yang akan mempengaruhi kelangsungan suatu usaha.

Menurut Nawawi (2001), tantangan perusahaan yang semakin berat ditandai oleh (1) persaingan bisnis menjadi tajam dan kompleks, mengarah pada bisnis global karena issue-issue bisnis internasional semakin besar pengaruhnya terhadap bisnis nasional; (2) Entitas bisnis semakin kuat keterikatannya pada peraturan dan ketentuan perundang-undangan untuk membentuk identitas baru yang bermanfaat tidak saja kepada perusahaan tetapi juga bagi masyarakat sekitar, bangsa dan negara; (3) semakin berkembang issue-issue survive, politik, sosial yang berpengaruh pada kegiatan bisnis secara operasional. Tantangan dan persaingan dalam dunia bisnis yang semakin ketat tersebut, memacu perusahaan untuk selalu meningkatkan kualitas sehingga memiliki daya saing yang tinggi. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan SDM yang potensial, dan memiliki sumber daya saing yang kuat dan efisien. Untuk meningkatkan efisiensi antara

lain diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen utama dalam suatu organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang. Hal tersebut disebabkan karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Manusia yang memilih teknologi apa yang digunakan, manusia yang mencari modal, serta manusia yang mengunakan dan memeliharanya, disamping itu manusia juga dapat menjadi keunggulan bersaing yang terus menerus. Oleh karena itu, pengelolaan SDM dalam suatu organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting (Soekidjo Notoadmodjo, 2003).

Pada dasarnya masalah SDM berkaitan erat dengan masalah produktivitas tenaga kerja itu sendiri. Jika diukur dari produktivitas, keadaan SDM Indonesia kualitasnya tergolong rendah.Rendahnya mutu pekerja ditunjukkan oleh tingkat pendidikan yang ditamatkan, berimplikasi kepada tingkat produktivitas pekerja tersebut. Simanjuntak (dalam Mularsono, 2009) menyatakan bahwa kualitas SDM yang rendah akan mencerminkan beberapa hal, salah satunya sebagai pekerja akan mempunyai produktivitas rendah, padahal produktivitas kerja telah menjadi salah satu faktor dan strategis dalam dunia industri.

Sinungan (2008) berpendapat bahwa peningkatan produktivitas akan menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup yang berada dibawah kondisi distribusi yang sama dari perolehan prduktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja. khususnya berkaitan dengan tujuan organisasi. Suatu organisasi akan mencapai produktivitas tertentu jika organisasi tersebut dapat menciptakan suasana kerja yang dapat memotivasi individu-individu dalam

organisasi, menumbuhkan suasana kerja sama antar individu dengan kelompok, serta menumbuhkan kreativitas dan inisiatif. Suasana kerja sebagaimana dijelaskan di atas, akan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kondusif bagi tercapainya tujuan organisasi. Kualitas kehidupan kerja sangat berkaitan dengan kepentingan kelompok manusia dalam organisasi.Kualitas kehidupan kerja adalah suatu konsep yang mencakup kualitas yang dirasa (dalam hati pegawai) dari semua aspek keanggotaannya dari organisasi itu. Hal-hal yang dirasa oleh individu dalam organisasi tidak hanya menyangkut kepentingan ekonomis, tetapi juga kepentingan yang berkaitan dengan nilai-nilai pribadi dan sosial dari individu, sehingga mencakup kepuasan pribadi dan kepuasan psikologis. Sementara itu Sumarsono (2004) menyatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja adalah cara untuk meningkatkan produktivitas, semangat kerja, dan meningkatkan kualitas output melalui partisipasi serta keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, semua faktor faktor kepuasan ini akan membentuk konsep kualitas kehidupan.

Kualitas kehidupan kerja telah mendapatkan tanggapan antusias dari berbagai pihak. Banyak manajer telah mempraktekkannya, terutama untuk hal-hal yang berhubungan dengan produktivitas yang stagnant, khususnya di Amerika Serikat dan Eropa. Para pekerja dan serikat pekerja juga telah merasakan arti pentingnya, terutama untuk meningkatkan kondisi pekerjaan dan produktivitas sebagai upaya untuk mendapatkan upah yang lebih baik. Organisasi pemerintah juga tertarik untuk menerapkannya, khususnya untuk meningkatkan produktivitas, serta cara untuk menumbuhkan sektor industri yang demokratis sebagai upaya

untuk meminimalkan perselisihan perburuhan. Menurut Kossen (1987) mengatakan bahwa Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian dari suatu perusahaan. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap perusahaan

(Husnawati, 2006) adalah suatu pendekatan sistem untuk mendesain pekerjaan *(job design)* dan pengembangan dalam ruang lingkup yang luas, terutama dalam melakukan job enrichment.Pendekatan ini dikombinasikan pendekatan sistem sosio-etnik dalam manajemen.

Dengan demikian Kualitas kehidupan kerja bukan saja pendekatan yang luas terhadap job enrichment, tetapi juga merupakan bidang multi disiplin dan merupakan perpaduan antara disiplin ilmu industri dan psikologi, tehnik industri, teori organisasi, motivasi, leadership, dan industrial relation.Menurut Lee dan Yudith (1992:27), bahwa Kualitas kehidupan kerja telah memberikan harapan terhadap kepuasan pekerja mengenai kebutuhan-kebutuhan personel melalui pengkayaan pengalaman dalam organisasi. Filosofi dasar dari konsep tersebut adalah peningkatan kualitas kehidupan kerja berasal dari semua effort pada setiap level/tingkatan organisasi untuk mendapatkan human dignity (sesuatu yang sangat bernilai) dan growth (pertumbuhan). Menurut Lau & May (1998), Kualitas kehidupan kerja didefinisikan sebagai strategi tempat kerja yang mendukung dan memelihara kepuasan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi kerja karyawan dan organisasi serta keuntungan untuk pemberi kerja. Menurut Newstroom dan Davis (1996) “quality of work life atau kualitas kehidupan kerja

merupakan perasaan suka atau tidak suka dari individu-individu terhadap lingkungan kerjanya".

Semangat kerja yaitu sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Kata "semangat kerja" sama dengan istilah militer "semangat juang" istilah tersebut sering digunakan dan dimanfaatkan untuk menjelaskan perasaan dan sikap sekelompok karyawan terhadap organisasi dan pekerjaannya. Semangat kerja kadangkala diartikan sebagai "semangat kelompok" yaitu perasaan yang dimiliki bersama oleh anggota kelompok mengenai situasi yang dihadapinya.

Perasaan bersama apa yang harus dilakukan dan hal-hal lain yang umumnya diyakini sebagai sesuatu yang layak dan sebaliknya yang didukung oleh usaha bersama. Apabila semangat kerja tinggi, maka komitmen, antusiasme dan kerjasama tim akan menjadi tinggi pula. Apabila semangat kerja rendah, karyawan menjadi tidak kooperatif, cenderung berargumen secara negatif dan mudah berkonflik, baik diantara mereka sendiri maupun dengan manajemen (Sunarto,2005:28).

Menurut Khasanah (2005:1) sukses atau tidaknya seseorang dalam menjalankan kerja sangat tergantung dari etos yang dimilikinya. Semangat untuk mau berkembang, kegigihan, pantang menyerah, serta tidak mudah putus asa adalah bagian dari etos seseorang yang harus senantiasa dimiliki agar anda dapat keluar menjadi orang yang sukses dalam hidup ini. Menurut Westra (2006:39) semangat kerja merupakan sikap dari seseorang individu dan kelompok terhadap

lingkungan kerjanya dan terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh sesuai dengan kebutuhan utama organisasi. Indikator semangat kerja antara lain loyalitas, team work dan komitmen dalam bekerja.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja itu adalah sikap individu atau kelompok sebagai anggota organisasi untuk mengabdi kepada tugas/pekerjaannya dan berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi dengan mencurahkan seluruh kemampuannya, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara lebih cepat dan dengan hasil yang lebih memuaskan.

Dengan demikian semangat kerja merupakan iklim atau suasana kerja yang terdapat didalam suatu organisasi. Suasana tersebut adalah sikap individu atau kelompok didalamnya, yang terdapat dalam satu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan didalam melaksanakan tugas secara lebih baik dan lebih produktif. Semangat kerja yang tinggi ditandai dengan kegairahan kerja para pegawai dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya.

Menurut Henry Simamora (2004), produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal. Oleh karena itu produktivitas dapat tercapai apabila seorang individu dapat melakukan suatu pekerjaan dengan maksimal dan memiliki kemampuan yang baik dalam memanfaatkan fasilitas yang diberikan untuk memperoleh suatu hasil yang optimal. Sementara itu, pengertian umum produktivitas dinyatakan sebagai perbandingan antara nilai

tambah (value added) dengan sumber terpakai (resources used). Dengan demikian, jelaslah bahwa produktivitas bukan hanya merupakan ukuran dari produksi atau output yang dihasilkan, tetapi ukuran tingkat penggunaan sumber-sumber untuk mencapai sesuatu yang berhubungan dengan efektivitas dalam mencapai sesuatu yang berhu-bungan dengan efektivitas dalam mencapai suatu misi atau prestasi yang diharapkan.

Menurut Monday (1999), bahwa dalam manajemen sumber daya manusia, fokus utamanya adalah menemukan cara untuk meningkatkan produktivitas. Produktivitas yang dimaksud adalah ukuran tentang hubungan antara input (tenaga kerja, kapital dan motivasi dari kar yawan, tetapi dipengaruhi pula oleh teknologi, *capital investment*, kapasitas produksi, skala produksi serta faktor-faktor lain. Serta menurut Soemarsono (2004) produktivitas kerja adalah keluaran tiap jam kerja dengan memperhatikan kualitas produk yang dihasilkan. Produktivitas bukan hanya sebagai hasil usaha manusia saja tetapi merupakan hasil kerja sama semua faktor yang digunakan dalam proses produksi yaitu modal, manusia, teknologi, dan juga produktivitas sering diartikan sebagai kemampuan perangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*). Semakin kecil pengorbanan yang diperlukan untuk mencapai penghasilan dikatakan kurang produktif. Secara lebih spesifik masalah yang menarik dari PT. Techno Multi Utama adalah masih banyaknya menggunakan karyawan lulusan SMK (Sekolah Menengah Kejuruan). Sehubungan dengan hal itu, penulis melakukan survey awal

dengan menyebarkan kuesioner kepada 20 responden karyawan PT. Techno Multi Utama tentang kualitas kehidupan kerja sebagai berikut:

**Tabel 1.1**
**Survey Awal Tanggapan Tentang Kualitas Kehidupan Kerja PT. Techno Multi Utama**

| No. | PERNYATAAN | YA | PRESENTASE | TIDAK | PRESENTASE |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Apakah lingkungan kerja di perusahaan aman dan sehat. | 14 | 70% | 6 | 30% |
| 2 | Apakah perusahaan memberikan kesempatan untuk menggunakan *skill* dan mengembangkan kemampuan karyawan. | 13 | 65% | 7 | 35% |
| 3 | Apakah perusahaan memberikan pelatihan dan seminar serta rasa aman bahwa karyawan dapat terus bekerja. | 8 | 40% | 12 | 60% |
| 4 | Karyawan memiliki hubungan yang baik sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan/atasan. | 7 | 35% | 13 | 65% |
| 5 | Karyawan mendapatkan hak-hak kejelasan kebebasan dan kesamaan dalam segala hal. | 14 | 70% | 6 | 30% |
| 6 | Apakah peran pribadi karyawan, keluarga, kehidupan pribadi dapat seimbang. | 17 | 85% | 3 | 15% |
| 7 | Apakah perusahaan telah memberikan tanggung jawab sosial terhadap masyarakat sekitar dan lingkungan internal. | 14 | 70% | 6 | 30% |

Sumber : PT.Techno Multi Utama

Berdasarkan tabel survey awal tentang Kualitas Kehidupan Kerja PT. Techno Multi Utama diatas, terdapat masalah pada faktor-faktor yang terjadi adalah perusahaan memberikan pelatihan dan seminar serta rasa aman bahwa karyawan dapat terus bekerja dan Karyawan memiliki hubungan yang baik sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan/atasan, karena perusahaan kurang memberikan pelatihan sehingga karyawan kurang kompetitif dalam bekerja dan

perusahaan tidak adanya tunjangan untuk masa depan yang di berikan terhadap karyawan yang mengakibatkan kurangnya semangat kerja.

Berikut hasil *survey* awal peneliti pada karyawan mengenai Semangat Kerja yang di PT. Techno Multi Utama

**Tabel 1.2**
**Survey Awal Tanggapan Tentang Semangat Kerja di PT. Techno Multi Utama**

| No. | PERNYATAAN | YA | PRESENTASE | TIDAK | PRESENTASE |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Saya selalu konsentrasi dalam bekerja. | 20 | 100% | 0 | 0% |
| 2 | Saya selalu teliti dalam melakukan pekerjaan apapun. | 20 | 100% | 0 | 0% |
| 3 | Saya mempunyai hasrat untuk maju. | 20 | 100% | 0 | 0% |
| 4 | Saya merasa bangga apabila pekerjaan terselesaikan tepat waktu. | 20 | 100% | 0 | 0% |
| 5 | Saya merasa puas dengan hasil kerja saya selama ini. | 19 | 95% | 1 | 5% |
| 6 | Dalam perusahaan kurangnya aktivitas *labour turn over* / keluar masuknya pegawai baru. | 8 | 40% | 12 | 60% |
| 7 | Saya selalu hadir bekerja setiap hari. | 18 | 90% | 2 | 10% |
| 8 | Saya mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan saya. | 14 | 70% | 6 | 30% |
| 9 | Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan. | 20 | 100% | 0 | 0% |
| 10 | Saya selalu semangat sehingga aktivitas dalam bekerja selalu lancar. | 20 | 100% | 0 | 0% |

Sumber : PT.Techno Multi Utama

Berdasarkan tabel survey awal tentang Semangat Kerja PT. Techno Multi Utama diatas, terdapat masalah pada faktor-faktor yang terjadi adalah Dalam perusahaan kurangnya aktivitas *labour turn over* / keluar masuknya pegawai baru karena perusahaan kurang memberikan rasa aman dalam bekerja sehingga terjadi aktivitas *labour turn over* / keluar masuknya pegawai baru.

Berikut hasil survey awal peneliti pada karyawan mengenai Produktivitas Kerja di PT. Techno Multi Utama

**Tabel 1.3**
**Survey Awal Tanggapan Tentang Produktivitas Kerja PT. Techno Multi Utama**

| No. | PERNYATAAN | YA | PRESENTASE | TIDAK | PRESENTASE |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Saya bekerja selalu selesai tepat waktu dan sesuai dengan jumlah pekerjaan yang ditargetkan. | 19 | 95% | 1 | 5% |
| 2 | Pekerjan yang saya lakukan menghasilkan mutu dan kualitas yang baik. | 20 | 100% | 0 | 0% |
| 3 | Saya diberikan waktu dalam bekerja oleh perusahaan selalu efisien dan efektivitas. | 7 | 35% | 13 | 65% |

Sumber : PT.Techno Multi Utama

Berdasarkan tabel survey awal tentang Produktivitas Kerja PT. Techno Multi Utama diatas, terdapat masalah pada faktor-faktor yang terjadi adalah kurangnya diberikan waktu dalam bekerja oleh perusahaan selalu efisien dan efektivitas karena kurangnya pengetahuan karyawan dalam pengerjaan suatu bidang dan kurangnya pelatihan yang di berikan sehingga hasil pekerjaan kurang maksimal.

Menurut hasil wawancara dengan Bapak suryadin selaku HRD di PT. Techno Multi Utama adalah kurangnya komunikasi antar karyawan dan atasan karena karyawan dan atasan kurang memiliki keharmonisasian dalam bekerja dan sebaiknya pemimpin perusahaan harus sering melakukan *gathering* / piknik agar satu sama lain saling mengenal lebih jauh, maka penelitian ini bermaksud menguji :

**“PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TECHNO MULTI UTAMA”**

## 1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti mengidentifikasi masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Karyawan belum mendapatkan pelatihan
2. Pengembangan karier
3. Belum adanya rasa aman bahwa karyawan akan dapat terus bekerja
4. Kurangnya terjalin komunikasi yang baik antar karyawan dan atasan
5. Terjadinya aktivitas *labour turn over* / keluar masuknya karyawan baru
6. Para karyawan diberikan waktu dalam mengerjakan pekerjaannya kurang efisien dan efektivitas sehingga hasil pekerjaan kurang memuaskan

### 1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka penulis merumuskan rumusan masalah menjadi sebaga berikut:

1. Bagaimana kualitas kehidupan kerja pada PT. Techno Multi Utama
2. Bagaimana semangat kerja pada PT. Techno Multi Utama
3. Bagaimana produktivitas kerja karyawan pada PT. Techno Multi Utama
4. Apakah terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Techno Multi utama secara simultan maupun secara parsial.

## 1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

### 1.3.1. Maksud Penelitian

Dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data menganalisa dan menginterprestasikannya guna penyusunan suatu karya ilmiah dan mendapatkan informasi-informasi penting yang berguna bagi penulis.

### 1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan yang dilakukan oleh penulis ini dimaksudkan untuk :

1. Untuk mengetahui kualitas kehiudpan kerja pada PT. Techno Multi Utama
2. Untuk mengetahui semangat pada PT. Techno Multi Utama
3. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan pada PT. Techno Multi Utama
4. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Techno Multi utama secara simultan maupun secara parsial

## 1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mempunyai dua manfaat yaitu manfaat akademis dan manfaat praktis :

### 1.4.1 Kegunaan Praktis (guna laksana)

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan dan perusahaan lebih bersemangat agar

produktivitas yang dihasilkan lebih meningkat. Dengan meningkatnya produktivitas, maka :

1. Di harapkan dapat meningkatkan kualitas produk yang tinggi.
2. Meningkatkan laba perusahaan, sehingga bergairah melakukan pengembangan industri .
3. Dan meningkatkan kualitas para pegawai serta memberikan pelatihan dan pengembangan untuk para pegawai.

### 1.4.2 Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian ilmu manajemen sumber daya manusia kaitannya dengan perubahan produktivitas kerja karyawan.

## 1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

### 1.5.1 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti maka peneliti mengadakan penelitan pada PT.Techno Multi Utama, Jl. Pesantren No.76, Cimahi Utara, Kota Cimahi, Jawa Barat. Telp. (022)87774954, Email : tmu@tehnomulti.co.id

### 1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu yang dilakukan dalam penelitian ini dimulai pada bulan Februari 2016 sampai dengan Agustus 2016. Dalam melakukan penelitian ini, peneliti membuat rencana jadwal penelitian yang dimulai dengan tahap persiapan sampai ketahap akhir yaitu pelaporan hasil penelitian. Secara lebih rinci waktu penelitian dapat dilihat pada tabel 1.4. dihalaman berikut ini :

**Tabel 1.4**
**Waktu Pelaksanaan Penelitian**

| No | Kegiatan | Bulan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Feb | | | | Maret | | | | April | | | | Mei | | | | Juni | | | | Juli | | | | Agustus | | | | | | | |
| 1 | Pengumpulan Proposal Penelitian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | ACC Tim DosenSpesialisasi | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Bimbingan UP | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Pendaftaran Seminar UP | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Seminar UP | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Revisi UP | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | BimbinganSidangAkhir | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | PendaftaranSidangAkhir | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | SidangAkhir | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | RevisiSidangAkhir | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |