

## **BAB I**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam persaingan industri yang semakin maju di era ini berbagai perusahaan berkompetisi untuk menghasilkan produk yang berkualitas, peran serta karyawan sangat berpengaruh dalam menghasilkan produk yang diminati masyarakat luas. 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. Salah satu masalah pokok dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mencari cara yang terbaik untuk mencapai kepuasan karyawan. Karena kepuasan karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2003).

PT Semen Indonesia (Persero) Tbk merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri semen. Diresmikan di Gresik pada tanggal 7 Agustus 1957 oleh Presiden RI pertama dengan kapasitas terpasang 250.000 ton semen per tahun. Pada tanggal 8 Juli 1991, Semen Indonesia tercatat di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya serta merupakan

BUMN pertama yang *go public* dengan menjual 40 juta lembar saham kepada masyarakat. Sampai dengan tanggal 30 September 1999 komposisi kepemilikan saham berubah menjadi Pemerintah RI 15,01%, Masyarakat 23,46% dan Cemex 25,53%. Pada Tanggal 27 Juli 2006 terjadi transaksi penjualan saham CEMEX S.S de. C.V pada *Blue valley Holdings PTE Ltd.* Sehingga komposisi kepemilikan saham sampai saat ini berubah menjadi Pemerintah RI 51,01%, *Blue Valley Holdings PTE Ltd* 24,90%, dan masyarakat 24,09%. Saat ini kapasitas terpasang Semen Gresik Group (SGG) sebesar 16,92 juta ton semen per tahun, dan menguasai sekitar 46% pangsa pasar semen domestik.

Dengan tanggung jawab besar para karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk dalam memenuhi permintaan konsumen, dibutuhkan kinerja karyawan yang benar benar maksimal, dalam kebutuhan hidupnya. Tetapi kenyataannya gaji yang tinggi tidak selalu membuat seorang karyawan memperoleh kepuasan terhadap pekerjaannya (As'ad, 2005). Oleh karena itu pihak manajemen perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Dengan mengetahui kepuasan karyawan terhadap faktor-faktor *Quality of Work Life* (QWL) diharapkan pihak manajemen memperoleh jawaban mengenai faktor-faktor apa saja yang sekiranya mempengaruhi kepuasan karyawan sehingga perusahaan dapat meningkatkan kepuasan para karyawannya yang pada akhirnya dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuannya.

Semen Indonesia memiliki perusahaan yang besar dan kualitas karyawan yang baik. Saat persaingan industri semakin maju, perusahaan Semen Indonesia masih bisa bersaing dalam memberikan produk yang berkualitas tinggi dan ikut berpartisipasi dalam membangun negara Indonesia. Semangat juang karyawan PT. Semen Indonesia dalam membangun negeri membuat peneliti ingin mengetahui kualitas kehidupan kerja karyawan. Dengan latar belakang tersebut di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI “*QUALITY OF WORK Life*

## **B. Rumusan Masalah**

Faktor-faktor Apa saja yang mempengaruhi *Quality of Work Life* (QWL)

## **C. Keaslian Penelitian**

Untuk membedakan dan mendukung dalam penelitian ini, peneliti telah menemukan beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai pedoman dalam penelitian ini, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Yunus (1999) dengan judul *Kepuasan kerja karyawan berdasarkan faktor-faktor Quality Of Work Life bertempat di PT SBS*. Data yang diperoleh berasal dari seluruh karyawan PT SBS kecuali tingkat manajer keatas, data yang terkumpul diolah menggunakan program Microsoft Excel dan SPSS 7,5 for windows, dengan menggunakan analisis Chi-Square dan analisis Pearson Correlational diperoleh kesimpulan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya

(meskipun nilainya tidak terlalu tinggi), hanya sedikit karyawan yang kurang puas terhadap pekerjaannya serta tidak ditemukan karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya.

Penelitian oleh Ari (2006) dengan judul *Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening variabel Pada PERUM Pegadaian Kanwil VI*. Berdasarkan standardized regression weight dapat diketahui bahwa indikator upah dan keuntungan dan lingkungan kerja merupakan indikator kualitas kehidupan kerja yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja dengan nilai estimasi 0,75 sedangkan pertumbuhan dan pengembangan merupakan indikator yang paling rendah pengaruhnya.

Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan judul faktor-faktor yang mempengaruhi *Quality Of Work Life (QWL)* di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Penelitian ini menggunakan delapan faktor diantaranya, imbalan yang memadai dan adil, kondisi dan lingkungan pekerjaan yang aman dan sehat, kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan, kesempatan untuk berkembang dan keamanan berkarya di masa depan, integrasi sosial dalam lingkungan kerja, ketaatan pada berbagai ketentuan formal dan normatif, keseimbangan antara kehidupan kekarayaan dan kehidupan pribadi, relevansi sosial kehidupan kekarayaan.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini menggunakan *proportionate Stratified Random Sampling* dalam

pengambilan sampelnya. Dan menggunakan analisa data dengan rumus statistik *Analisis Faktor* berdasarkan bantuan SPSS for windows versi 16. Subyek yang diteliti juga berbeda dari penelitian sebelumnya. Dalam penelitian ini peneliti memakai populasi yang berbeda yang sampelnya diambil dari PT Semen Indonesia (Persero) Tbk.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Quality Of Work Life* (QWL) di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat secara umum yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *Quality Of Work Life*. Sedangkan manfaat secara khusus akan dijabarkan sebagai berikut:

##### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

##### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam bidang industri untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *Quality Of Work Life* yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Selain itu Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi PT Semen Indonesia (Persero) Tbk dalam menyusun strategi perusahaan, dalam rangka meningkatkan kepuasan karyawan melalui peningkatan faktor-faktor yang mempengaruhi *Quality of Work Life* (QWL). Untuk

peneliti selanjutnya, penelitian diharapkan dapat menambah pengetahuan, serta dapat menjadi bahan literatur untuk mengembangkan penelitian mengenai *Quality Of Work Life* dan kepuasan.

#### **F. Sistematika Pembahasan**

Sistematika dalam penulisan penelitian digunakan agar tidak terjadi tumpang tindih dalam setiap pembahasan. Dalam penelitian ini terdiri dari lima bab dan masing masing memiliki pembahasan tersendiri.

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari beberapa sub bab, yaitu: latar belakang masalah, rumusan masalah, keaslian penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

##### **BAB II : KAJIAN PUSTAKA**

Bab ini merupakan kajian pustaka yang terdiri dari penjelasan mengenai teori teori dari faktor-faktor *Quality of work life*.

##### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini menjelaskan tentang metode yang digunakan dalam penelitian ini yang terdiri dari rancangan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional penelitian ; populasi, sampel, dan teknik sampling; instrumen penelitian; validitas dan reliabilitas instrumen; serta analisis data.

##### **BAB IV : HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN**

Dalam bab ini menjelaskan tentang laporan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti meliputi persiapan penelitian, pelaksanaan penelitian, dan deskripsi hasil penelitian ; pengujian hipotesis; serta pembahasan.

## **BAB V : PENUTUP**

Bab ini merupakan penutup dari seluruh bab yang terdiri dari kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dan saran-saran kepada peneliti selanjutnya.