

BAB 1

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Karyawan merupakan aset penting yang dimiliki perusahaan. Di dalam suatu perusahaan, untuk mencapai kinerja yang terbaik seperti telah ditargetkan oleh perusahaan, kualitas dan kompetensi sumber daya manusia sangatlah penting. Peran karyawan sangat penting di dalam suatu perusahaan dalam mencapai target-target. Hubungan antara perusahaan dengan karyawan merupakan hubungan timbal balik, perusahaan membutuhkan karyawan begitu juga sebaliknya.

Perkembangan industri yang semakin pesat membawa dampak timbulnya persaingan usaha yang semakin ketat. Kondisi ini menuntut setiap perusahaan untuk memiliki keunggulan-keunggulan kompetitif, respons yang cepat dan tanggap agar dapat bersaing dengan perusahaan yang bergerak dalam bidang yang sejenis. Keunggulan-keunggulan kompetitif ini dapat diperoleh dengan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan memiliki komitmen kerja tinggi terhadap perusahaan sehingga dapat memberdayakan sumber daya yang dimilikinya secara efektif, efisien, dan produktif.

Komitmen karyawan memegang peranan penting dalam hal kelangsungan perusahaan. Sebaliknya ketiadaan komitmen karyawan memang menjadi sumber petaka bagi kelangsungan organisasi (Gross, 1996). Komitmen karyawan terhadap perusahaan tercermin dalam kinerja karyawan, semakin tinggi komitmen

karyawan, maka kinerjanya akan semakin baik (Steers dan Porter, 1983). Katz dan Kahn (dalam Mathieu dan Zajac, 1990) mengatakan bahwa karyawan yang berkomitmen tinggi cenderung mau bekerja keras, seperti bekerja di luar tugasnya (*extra role*), kreatif dan inovatif. Hal ini akan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja sehingga perusahaan menjadi lebih kompetitif. Mathieu dan Zajac (1990), menambahkan bahwa dengan adanya komitmen yang tinggi pada karyawan akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, seperti meningkatnya kepuasan kerja, serta menurunnya tingkat keterlambatan, absensi, dan *turnover*.

Namun tidak semua karyawan didalam perusahaan itu memiliki sikap komitmen yang tinggi, bisa saja komitmen mereka menurun, ketidak komitmen karyawan itu ditunjukkan dengan sikap turun/rendahnya produktifitas kerja, tingkat absensi yang naik, tingkat perpindahan yang tinggi, kegelisahaan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi dan pemogokan kerja yang dilakukan karyawan, karyawan yang tidak berkomitmen tidak dapat memberikan manfaat bagi perusahaan. Karena karyawan tersebut menjadi tidak produktif.

Turunnya komitmen dan sikap kerja itu dikarnakan banyak sebab Stum (1998) mengatakan terdapat 5 (lima) faktor yang mempengaruhi rendahnya komitmen karyawan, yaitu tidak adanya budaya keterbukaan dalam organisasi ketidakpuasaan kerja, tidak terdapat kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi yang tidak jelas, dan kurangnya perhatian perusahaan terhadap pengembangan karir karyawan. Komitmen karyawan tergantung dari dalam diri karyawan itu sendiri, namun pihak perusahaan juga perlu melakukan usaha-

usaha yang dapat memotivasi karyawannya. Seperti memenuhi kualitas kehidupan bekerja karyawan dan memperhatikan hak-hak karyawan tersebut.

Kualitas kehidupan bekerja menurut casio (2003) adalah tingkat partisipasi karyawan, pengembangan karier, resolusi konflik, komunikasi, kesehatan, keberlangsungan kerja lingkungan yang aman dan kompensasi yang adil yang diberikan oleh perusahaan. Kualitas kehidupan bekerja berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan, semakin perusahaan memberikan hak-haknya pada karyawan maka karyawan itu akan semakin berkomitmen dan berusaha untuk lebih produktif, sebaliknya jika perusahaan tidak memperhatikan kualitas kehidupan bekerja karyawan, maka dapat menyebabkan karyawan malas bekerja, tidak produktif dan pada akhirnya aktifitas perusahaan dapat terganggu.

Terkait dengan kualitas kehidupan bekerja dan komitmen karyawan diatas : PT. Shamrock Manufacturing Corpora adalah salah satu perusahaan yang pada dasarnya memiliki karyawan dengan latar belakang komitmen yang berbeda pada tiap-tiap karyawan. PT Shamrock Manufacturing Corpora merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada produksi sarung tangan latex dan sinetik. Namun dalam beberapa kasus perusahaan ini mengalami krisis manajemen sehingga mengakibatkan sejak awal tahun 2014 manajemen PT. Shamrock Manufacturing Corpora melakukan efisiensi biaya oprasional seperti pengurangan gaji, pengurangan waktu kerja, penghapusan uang makan, dan uang lembur. Ini terjadi karna masih tingginya harga gas dan tarif tenaga listrik (TTL), ditambah dengan ketersediaan lateks sebagai bahan baku juga menjadi permasalahan. Hal ini

berdampak pada kondisis psikologis karyawan, dimana karyawan kehilangan gairah dalam bekerja dan mengalami kemerosotan dalam kinerja .

Ini dapat terlihat dari tingkat ketidakhadiran karyawan yang semakin meningkat, dari data dokumentasi perusahaan karyawan menunjukkan rata-rata tingkat ketidakhadiran periode Januari – desember 2014 sebesar 2,805% dan mengalami peningkatan di periode Januari – Desember 2015 sebesar 3,173 %. Menurut Edwin B. Fillipo (dalam jurnal Eddy Madianto Sutanto) (2000), di Negara yang padat penduduknya jumlah ketidakhadiran yang normal adalah 3 %.

Karyawan juga mengungkapkan bahwa gaji yang diterima masih belum sesuai keinginan sehingga ada niat karyawan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. Meski demikian, karyawan tetap ingin mempertahankan pekerjaan karna sulitnya untuk mencari pekerjaan baru.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dilihat bahwa kualitas kehidupan bekerja memiliki hubungan yang sangat penting terhadap komitmen karyawan. Ketika kualitas kehidupan bekerja tidak diperhatikan oleh perusahaan maka komitmen kerja karyawan akan menurun. Karyawan kehilangan semangat dan motivasinya dalam bekerja karena kebutuhan hidupnya tidak terpenuhi. Bahkan karyawan melaksanakan aksi mogok sebagai bentuk ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan.

Oleh karena itu pentingnya kualitas kehidupan bekerja dalam suatu perusahaan telah menarik perhatian penulis untuk mengetahui adakah hubungan antara kualitas kehidupan bekerja yang diberikan perusahaan terhadap komitmen

karyawan. Oleh karena itu penulis melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan antara kualitas kehidupan bekerja dengan komitmen pada karyawan perusahaan di PT.Shamrock Manufacturing Corpora”**.

B. Identifikasi Masalah

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan yang memiliki komitmen dan dedikasi tinggi terhadap kerja dan perusahaan, komitmen yang tinggi mampu memberikan sumbangsi terhadap maju dan berkembangnya perusahaan, namun tidak semua karyawan memiliki komitmen yang tinggi, bisa saja komitmen mereka menurun. Turunnya komitmen dan sikap kerja itu mungkin bisa dikarenakan upah yang tidak sesuai, tidak cocoknya dengan gaya perilaku pemimpin dan lingkungan kerja yang buruk. Ketidak komitmen karyawan itu ditunjukkan dengan keterlambatan, absensi dan kurangnya tingkat kedisiplinan karyawan yang dapat mengganggu produktivitas organisasi.

Salah satu masalah yang terjadi di PT. Shamrock Manufacturing Corpora adalah, masih mempunyai keluhan dalam beberapa hal seperti tidak adanya promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi. Karyawan harus bekerja keras terutama mengoptimalkan kemampuan fisik demi tercapainya target perusahaan. Karyawan juga merasa tidak pernah dilibatkan secara langsung dalam pembuatan keputusan atau kebijakan organisasi. Masalah yang dihadapi karyawan PT. Shamrock Manufacturing Corpora initerkait dengan kualitas kehidupan bekerja dimana memang kualitas kehidupan bekerja sangat berpengaruh sekali terhadap komitmen karyawan, jika kualitas kehidupan bekerja tidak dijamin secara benar

maka akan membuat karyawan menjadi tidak komitmen terhadap perusahaan dan menjadikan perusahaan rugi nantinya.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka pembatasan masalah hanya dengan kualitas kehidupan kerja dengan komitmen pada karyawan dimana penelitian ini ingin melihat bagaimana pandangan/pendapat karyawan terhadap kualitas kehidupan bekerja yang berhubungan dengan komitmen karyawan di PT. Shamrock Manufacturing Corpora Medan.

D. Rumusan Masalah

Perumusan masalah penelitian ini berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, apakah ada hubungan antara kualitas kehidupan bekerja dengan komitmen karyawan di PT. Shamrock Manufacturing Corpora.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kualitas kehidupan bekerja dengan komitmen karyawan di PT. Shamrock Manufacturing Corpora Medan.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan tuntas dalam hal meningkatkan komitmen karyawan dan memberikan masukan khususnya pada psikologi dan organisasi sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pemahaman tentang pentingnya kualitas kehidupan kerja dengan komitmen karyawan di dalam mengabdikan diri pada perusahaan tempat mereka bekerja serta penelitian ini memberikan manfaat untuk membentuk proses berpikir dan memberikan pembelajaran tentang keadaan kualitas kehidupan bekerja dan komitmen karyawan pada peneliti, serta sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi.

