

BAB I Pendahuluan

Latar Belakang

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi perusahaan. Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa mesin canggih, perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan sama sekali.

Kesejahteraan psikologis merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kesejahteraan yang berbeda-beda, sehingga pengukurannya pun sangat bervariasi. Oleh karena itu diperlukan suatu cara dalam mengukur tingkat kesejahteraan psikologis pada karyawan. Salah satu cara dalam mengukur tingkat kesejahteraan psikologis karyawan adalah dengan mengetahui perasaan karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaannya (*Quality of Work Life*), karena QWL merupakan upaya untuk mencapai kinerja yang unggul, produktivitas yang tinggi dan upaya untuk mencapai kepuasan diri dan lingkungan kerja yang optimal

Menurut Ryff (1989), mendefinisikan *psychological well-being* sebagai kondisi dimana individu memiliki sikap yang positif terhadap diri sendiri maupun orang lain, dapat membuat keputusan serta mengatur tingkah lakunya sendiri, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang sesuai dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup mereka lebih bermakna, serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan dirinya.

Ryff (1989) menjelaskan *psychological well-being* sebagai hasil evaluasi atau suatu usaha untuk mencapai kesempurnaan yang mewakili potensi diri seseorang yang digambarkan melalui enam dimensi. Dimensi tersebut meliputi penerimaan diri (*self acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), memiliki

tujuan hidup (*purpose in life*), mandiri (*autonomy*), mampu mengendalikan lingkungan (*environmental mastery*), dan tumbuh secara personal (*personal growth*). Berikut penjelasan setiap dimensinya (Ryff, 1989).

Pertama, penerimaan diri (*self acceptance*) dimana seseorang menerima semua aspek dirinya baik itu kelebihan maupun kekurangannya dan penerimaan terhadap masa lalunya. Kedua, hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*). Dimensi ini dilihat sebagai kemampuan untuk mencintai dipandang sebagai komponen utama pada kesehatan mental. Ketiga, kemandirian (*autonomy*) yaitu orang yang memiliki evaluasi *locus of control* internal, dimana seseorang tidak mencari persetujuan orang lain, namun mengevaluasi diri dengan standar pribadi atau nilai-nilai yang dimiliki. Keempat, penguasaan lingkungan (*environmental mastery*) yang dijelaskan sebagai kemampuan untuk memilih atau menciptakan lingkungan yang cocok untuknya atau kondisi psikisnya. Partisipasi aktif dan penguasaan lingkungan merupakan hal yang penting sebagai bahan dari suatu kerangka terpadu pada fungsi positif psikologis. Kelima, tujuan hidup (*purpose in live*) yaitu kematangan seseorang yang ditekankan pada pengertian yang jelas dalam tujuan hidup dan kemampuan yang terarah dan intensif. Terakhir, pertumbuhan pribadi (*personal growth*) dimana individu harus terus berkembang, mengembangkan potensinya untuk terus tumbuh dan maju.

Walton (1973) mengungkapkan bahwa kualitas hidup telah digunakan dengan frekuensi yang semakin meningkat untuk menggambarkan nilai-nilai lingkungan dan humanistik tertentu yang diabaikan oleh masyarakat industri demi kemajuan teknologi, produktivitas industri, dan pertumbuhan ekonomi. Dalam organisasi bisnis, perhatian telah difokuskan pada "kualitas pengalaman manusia di tempat kerja." pada saat yang sama banyak perusahaan mempertanyakan kelangsungan hidup mereka di pasar dunia yang semakin kompetitif. Kekhawatiran ganda ini telah menciptakan minat yang semakin besar akan

kemungkinan mendesain ulang sifat pekerjaan. Banyak eksperimen organisasi saat ini berusaha meningkatkan produktivitas untuk organisasi dan kualitas kehidupan kerja bagi anggotanya.

Pentingnya perhatian terhadap kualitas kehidupan kerja dari beberapa peneliti percaya bahwa sebagian besar perlambatan dalam produktivitas dan penurunan kualitas layanan di beberapa negara industri adalah karena kurangnya kualitas kehidupan kerja dan perubahan terjadi dalam Sikap dan preferensi karyawan (Sayyadi Touranloo, et al, 2010).

Dari uraian di atas pentingnya *quality of work life* bagi perusahaan dan bagi pekerja adalah untuk menarik dan mempertahankan pekerja yang berkualitas dalam sebuah perusahaan tersebut. Selain itu untuk meningkatkan loyalitas para pekerja agar mengabdikan kepada perusahaan, sehingga dapat bekerja dengan *enjoy* dan aman sehingga mempengaruhi iklim kerja yang bagus yang akan berimbas pada efektivitas dan produktivitas. Para pekerja menjadi termotivasi untuk melakukan inovasi dan melakukan kreativitas. Bagi pekerja penerapan prinsip-prinsip yang memperhatikan sisi *Quality of Work Life* di tempat kerja dapat memberikan beberapa keuntungan seperti terjaminnya kesejahteraan mereka, memiliki iklim dan kondisi kerja yang baik dan pada akhirnya membawa dampak psikologis pada pribadi disetiap karyawan itu.

Aswathappa (2008) mendefinisikan bahwa QWL dipastikan ketika anggota sebuah organisasi mampu memuaskan kebutuhan pribadi mereka yang penting melalui pengalaman mereka dalam organisasi atau dalam perusahaan.

Quality of work life dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap perusahaan (Husnawati, 2006). Sedangkan menurut Walton (1974) mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja ditempat kerja mereka.

Cascio (1992) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi-persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia. Program strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang bekerja dalam organisasi, adalah pendekatan yang luas dan berwawasan luas. Artinya tenaga kerja yang efisien memainkan peran penting dalam pengembangan organisasi. Kualitas hidup kerja adalah program komprehensif yang dirancang untuk menarik perhatian dan kepuasan karyawan, membantu mereka mengelola perubahan dan mempertahankan karyawan dalam organisasi. Ketidakpuasan kualitas hidup kerja merupakan masalah penting yang mempengaruhi hampir semua karyawan. Mengidentifikasi, memisahkan dan menentukan fitur mana yang memiliki hubungan dengan kualitas hidup kerja sangat sulit. Walton (1973) menyatakan terdapat beberapa kriteria kualitas kehidupan kerja yaitu (a) pembayaran atau gaji yang adil serta memadai, (b) lingkungan kerja yang aman dan sehat, (c) peluang untuk tumbuh dan aman secara berkelanjutan, (d) adanya peraturan hukum dalam organisasi, (e) relevansi sosial terhadap kehidupan kerja, (f) keseluruhan ruang hidup, (g) kesatuan sosial dan kohesi, (h) dan pengembangan kemampuan manusia.

Menurut penelitian sebelumnya oleh Umbaran (2015) Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Psychological Well-Being pada Karyawan Perusahaan "ABC" Tangerang. rata-rata total dari kualitas kehidupan kerja tanggapan responden sebesar 4,08 dengan kriteria baik. pada karyawan perusahaan ABC Tangerang ada hubungan antara kualitas hidup kerja dan kepuasan kerja dengan psychological well being. Penelitian menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja di perusahaan ini telah memadai yaitu telah memberikan perasaan dihargai sebagai manusia. Seperti Gibson (2003) kualitas hidup kerja merupakan filosofi manajemen yang bertujuan meningkatkan martabat karyawan, memperkenalkan perubahan budaya, memberikan kesempatan pertumbuhan dan

perkembangan. Rasa senang dan bahagia akan membuat rasa aman dan nyaman bagi karyawan.

Dari hasil observasi awal diidentifikasi bahwa faktor *quality of work life* belum sepenuhnya diterapkan secara optimal pada PT. Kaho Indah Citra Garment, merupakan salah satu perusahaan garmen. Perusahaan tersebut memberi tugas dan tuntutan kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerja dengan menambahkan waktu bekerja yang seharusnya dalam satu hari karyawan bekerja dengan 8 jam namun menjadi 9 jam tanpa adanya kesepakatan terlebih dahulu dengan para karyawan. Namun, pihak perusahaan tidak memberikan imbalan (gaji) yang tidak sesuai dengan apa yang telah dilakukan oleh karyawan. Faktor sistem imbalan diyakini merupakan suatu hal yang sangat penting karena semua pekerja membutuhkan imbalan yang dapat menutup kebutuhan pribadi dan keluarganya. Selain faktor imbalan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan termasuk dalam kategori rendah, hal tersebut dilihat dari salah satu aspek *positive relations with others* yang menunjukkan bahwa hubungan interaksi antara atasan dan bawahan hanya sekedar memberikan intruksi berupa perintah, tidak adanya *feedback* maupun komunikasi yang lebih intens. Di mana hal tersebut dapat meningkatkan hubungan yang lebih positif antara karyawan dengan atasan. Dibuktikan oleh data awal atau data sementara

Tabel 1. 1

Data Awal

Pertanyaan	Jumlah karyawan	Sesuai	Tidak sesuai
Pembayaran atau gaji yang adil serta memadai	50	17	33
Lingkungan kerja yang aman dan sehat	50	23	27
Relasi sosial di tempat kerja	50	21	29
Konstitusionalisme di tempat kerja, berkaitan dengan hak-hak pribadi	50	24	26

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa kualitas hidup kerja karyawan belum sepenuhnya diterapkan atau terpenuhi. Dari 50 karyawan, 33 karyawan merasa tidak sesuai dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan jika di persentasekan sebesar 66%, 27 karyawan merasa lingkungan kerja dalam perusahaan tersebut kurang baik jika dipersentasekan sebesar 54%, 29 karyawan merasa kurang baiknya dalam kesatuan sosial jika dipersentasekan sebesar 58%, dan 26 karyawan merasa kurang terpenuhinya konstitusionalisme di tempat kerja, berkaitan dengan hak-hak pribadi, maka jika dipersentasekan menjadi 52%.

Bagi perusahaan yang menerapkan prinsip-prinsip *quality of work life* dapat memberikan beberapa keuntungan bagi pekerja seperti terjaminnya kesejahteraan mereka, memiliki iklim dan kondisi bekerja yang baik dan pada akhirnya membawa dampak psikologis pada setiap pegawai itu sendiri.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang *quality of work life* sebagai variabel independen (bebas) dan *psychological well being* sebagai variabel dependen (terikat). Dikarenakan belum ada penelitian yang menggunakan kedua variabel tersebut dalam satu penelitian. Maka yang akan diteliti apakah ada hubungan *quality of work life* dengan *psychological well being* pada karyawan PT. Kaho Indah Citra Garment

Rumusan Masalah

Berdasarkan apa yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti mengajukan perumusan masalah yang akan dijadikan dasar dalam penelitian dan pengumpulan data adalah apakah terdapat hubungan *quality of work life* dengan *psychological well being* pada karyawan PT. Kaho Indah Citra Garment?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini secara umum adalah untuk mengetahui hubungan *quality of work life* dengan *psycholoical well being* pada karyawan PT. Kaho Indah Citra Garment

Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Tulisan ini dapat dijadikan bahan acuan untuk penelitian selanjutnya agar diperoleh hasil yang lebih baik dalam peningkatan mutu penelitian sehingga benar-benar valid. Serta dapat memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja, sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk meningkatkan taraf *quality of work life* karyawan. Sehingga dapat meningkatkan pula *psycholoikal well being* karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Dengan tulisan ini dapat memberikan rmanfaat bagi organisasi dalam meningkatkan *quality of work life* pada karyawan PT. Kaho Indah Citra Garment sehingga dapat menimbulkan *psycholoikal well being* yang lebih baik.

