

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.

Seiring dengan perkembangan perekonomian dunia yang semakin meningkat, menuntut adanya suatu efektifitas dan efisiensi perusahaan yang tinggi untuk bertahan hidup ditengah-tengah persaingan yang semakin ketat antar perusahaan baik dalam persaingan masa kini maupun persaingan untuk masa yang akan datang. Dengan begitu, untuk bisa bertahan di dunia bisnis membutuhkan suatu perusahaan yang mempunyai daya saing yang kuat baik di pasar dalam negeri maupun pasar global. Untuk menciptakan perusahaan yang mempunyai daya saing kuat ini tidaklah mudah karena pasti akan banyak faktor yang mempengaruhi perusahaan dalam menciptakan daya saing yang kuat tersebut. Salah satunya dari sudut pandang produktivitas perusahaan. Semakin produktif suatu perusahaan maka akan semakin kuat daya saing perusahaan dalam dunia bisnis.

Khususnya di Indonesia, kualitas sumber daya manusia masih dapat dikatakan rendah dan menjadi masalah yang perlu untuk ditindaklanjuti.

Aspek MSDM mulai dari cara perusahaan berinteraksi dengan lingkungan, memperoleh, menyiapkan, mengembangkan, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, serta merancang dan mengevaluasi pekerjaan dapat membantu perusahaan untuk menghadapi berbagai tantangan kompetitif dan menciptakan nilai perusahaan. Dalam persaingan global sekarang ini perusahaan-perusahaan harus siap bersaing dengan perusahaan-perusahaan diseluruh dunia, baik di Amerika Serikat maupun di Negara lainnya yang menjadi

tolak ukur kekuatan dunia bisnis berusaha untuk mempertahankan pasar domestiknya dari para pesaing asing dan memperluas ruang lingkupnya agar dapat mencakup pasar global.

Persaingan global menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah. Adaptasi lingkungan bisa berarti dalam hal lingkungan administratif perusahaan yang bisa berarti pula perusahaan harus melakukan restrukturisasi dalam organisasinya. Bentuk adaptasi lainnya adalah dalam hal manajemen sumber daya manusia, seperti pengembangan karir, pelatihan dan perencanaan pembagian keuntungan yang fleksibel. Seiring dengan perubahan komposisi dari tenaga kerja berubah pula nilai-nilai kolektif, tujuan dan kebutuhan sumber daya manusia. Perusahaan harus mampu memonitoring perubahan yang terjadi dalam kebutuhan tersebut jika perusahaan masih ingin mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Pada hakekatnya suatu kinerja karyawan merupakan hasil dari proses yang kompleks, baik itu berasal dari kepribadian karyawan maupun upaya strategis dari suatu perusahaan. Ada tiga aspek penting dari sistem pekerjaan berkinerja tinggi adalah sumber daya manusia dan kemampuannya, teknologi baru dan peluangnya, serta struktur pekerjaan yang efisien dan kebijakan perusahaan yang memungkinkan karyawan dapat memiliki kinerja tinggi. Dengan kata lain, faktor-faktor internal perusahaan tersebut antara lain: motivasi, tujuan, harapan, komitmen, pengembangan karir, dan masih banyak lagi yang lainnya. Faktor eksternal perusahaan antara lain: lingkungan fisik dan non-fisik perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua institusi atau perusahaan yang memperkerjakan karyawan, sebab kinerja

karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Perusahaan, dalam hal ini, pihak manajerial selalu mengupayakan untuk melakukan tugas fungsinya melalui *planning, organizing, staffing, directing, dan controlling* dengan harapan dapat mencapai sasaran perusahaan. Pengolahan dengan menyediakan sarana dan prasarana digunakan untuk mewujudkan suatu lingkungan kerja yang kondusif yang diharapkan bisa mendorong karyawan untuk selalu berinovasi dan berkreasi termasuk membuat sistem *fair* dan struktur organisasi yang fleksibel dengan pembagian tugas, wewenang, dan tanggungjawab yang jelas dan manusiawi, memperhatikan kemampuan karyawan dan usahanya dalam mencapai tujuan karir.

Pihak manajerial dapat melaksanakan tugas dengan baik dan profesional, perlu ditumbuhkan budaya kerja yang baik. Budaya kerja dapat mendorong kinerja seorang karyawan jika mereka mempunyai dasar nilai-nilai yang baik dan luhur. Kemunculan tersebut dapat didorong dengan lingkungan kerja yang kondusif. Budaya kerja membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga mereka dapat mencapai kinerja terbaik. Hal tersebut sangat penting untuk dipertimbangkan karena sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan, dengan demikian perusahaan bertanggungjawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kinerja terbaiknya untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

Tujuan perusahaan salah satunya berkaitan dengan pencapaian tugas peningkatan sumber daya manusia, maka peran dari manajemen sumber daya manusia sangat penting. Melalui manajemen sumber daya manusia, aspek

produktivitas dapat lebih diarahkan secara efektif dan efisien. Khususnya berkaitan dengan tujuan organisasi. Suatu organisasi akan mencapai produktivitas tertentu jika organisasi atau perusahaan tersebut dapat menciptakan suasana kerja yang dapat memotivasi individu-individu dalam organisasi, menumbuhkan suasana kerja sama antar individu dan kelompok, serta menumbuhkan kreatifitas dan inisiatif. Suasana kerja akan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kondusif bagi tercapainya tujuan organisasi. Logika ini didasarkan bahwa kualitas kehidupan kerja seseorang berhubungan dengan perilaku baik di dalam maupun di luar pekerjaan.

Peningkatan kualitas kehidupan kerja seseorang dapat memberikan *positive feeling* yang lebih besar, *self esteem* yang lebih tinggi, peningkatan *job satisfaction*, dan peningkatan komitmen terhadap organisasi, yang pada akhirnya kualitas kehidupan kerja akan mengurangi tingkat absensi (tidak masuk kerja) dan *turn over*. Kualitas kehidupan kerja juga akan menumbuhkan keinginan karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Hal ini berdampak pada karyawan yang menunjukkan rasa puasnya terhadap perlakuan perusahaan terhadap diri karyawan. Kepuasan dapat dipandang sebagai pernyataan positif terhadap hasil dari penilaian para karyawan terhadap apa yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawannya. Kepuasan karyawan akan dapat menumbuhkan komitmen, loyalitas serta peningkatan kerja karyawan.

Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu konsep atau filsafat manajemen dalam rangka perbaikan kualitas sumber daya manusia yang telah dikenal sejak dekade 70-an. Pada saat itu kualitas kehidupan kerja diartikan secara sempit yaitu sebagai teknik manajemen yang mencakup gugus kendali

mutu, kekayaan pekerjaan, suatu pendekatan untuk bernegosiasi dengan serikat pekerja, upaya manajemen untuk memelihara kebugaran mental para karyawan, hubungan industrial yang serasi, manajemen yang partisipatif dan salah satu bentuk intervensi dalam pengembangan organisasional.

Dalam perkembangan selanjutnya kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan oleh manajemen dalam mengelolah organisasi dan sumber daya manusia pada khususnya. Sebagai filsafat, kualitas kehidupan kerja merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja, dan organisasi. Unsur-unsur pokok dalam filsafat tersebut adalah: kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan pada manusia, efektifitas organisasi serta pentingnya para karyawan dalam pemecahan keputusan terutama yang menyangkut pekerjaan, karir, penghasilan, dan nasib mereka dalam pekerjaan.

Ada dua pandangan mengenai maksud dari kualitas kehidupan kerja. Pandangan pertama mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan sejumlah keadaan dan praktek dari tujuan perusahaan. Misalkan: kekayaan kerja, penyeliaan yang demokratis, keterlibatan pekerja dan kondisi yang aman. Sementara yang lainnya menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia. Kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Peran penting dari kualitas kehidupan kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik. Kualitas kehidupan kerja merumuskan bahwa setiap proses kebijakan yang diputuskan oleh perusahaan merupakan sebuah respon atas apa yang menjadi keinginan

dan harapan karyawan, hal tersebut diwujudkan dengan berbagi persoalan dan menyatukan pandangan mereka (perusahaan dan karyawan) ke dalam tujuan yang sama yaitu peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan.

PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Surabaya ini merupakan anak cabang PT. Djarum Indonesia. PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Surabaya ini bergerak sebagai distributor pasar nasional PT. Djarum Indonesia dalam dunia bisnis rokok. Perusahaan ini difungsikan untuk menyalurkan produk djarum ke sebagian daerah di Nusantara dengan jaringan distribusi terpadu dan terkomputerisasi yang dibangun untuk memberikan layanan yang profesional dan tepat waktu kepada para pelanggannya. Sebagai anak cabang PT. Djarum Indonesia, PT. Sumber Cipta Multiniaga ini terletak di beberapa daerah di nusantara yaitu teletak di Jawa Timur, Sulawesi, Kalimantan Timur, Kalimantan Selatan, Bali, Nusa Tenggara, dan Papua.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang distributor, maka perusahaan dituntut untuk memberikan suatu pelayanan dan pengenalan suatu produk untuk bisa dikenal dan di jangkau oleh semua kalangan masyarakat. Dengan adanya tuntutan tersebut, perusahaan harus mampu memberikan suatu kesempatan pengembangan diri pada karyawan dalam meningkatkan kompetensi dan kualitas karyawan dengan memperhatikan tingkat kualitas kehidupan kerja karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga cabang Surabaya. Dengan memperhatikan tingkat kualitas kehidupan kerja di harapkan mampu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kompetensi diri dan kualitas diri karyawan sebagai suatu bentuk penghargaan dan motivasi dalam peningkatan kinerja karyawan yang lebih produktif.

Penelitian ini dilaksanakan kepada PT. Sumber Cipta Multiniaga cabang Surabaya Jawa Timur. PT. Sumber Cipta Multiniaga cabang Surabaya ini terletak di Jln. Kedungdoro no.34 Surabaya, Jawa Timur yang memiliki cukup banyak karyawan yaitu berjumlah 170 orang. Banyaknya karyawan pada PT. Sumber Cipta Multiniaga pasti akan memperkuat kompetisi sumber daya manusia untuk bersaing. Berdasarkan hal tersebut di atas peneliti ingin mengetahui pengaruh tingkat kualitas kehidupan kerja terhadap tingkat produktivitas karyawan dengan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Surabaya”**.

1.2. Rumusan Masalah.

Dari latar belakang yang telah dikemukakan diatas peneliti menemukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh partisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap produktivitas pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Surabaya ?
2. Bagaimana pengaruh kesempatan pengembangan karir terhadap produktivitas pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Surabaya?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap produktivitas pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Surabaya?
4. Bagaimana penngaruh pemecahan konflik terhadap produktivitas pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Surabaya?
5. Bagaimana pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Surabaya?

6. Bagaimana pengaruh kesehatan kerja terhadap produktivitas pada PT. Sumber Cipta Mulltiniaga Cabang Surabaya?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Surabaya?
8. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Surabaya?
9. Bagaimana pengaruh kebanggaan terhadap produktivitas pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Surabaya?

1.3. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini berfokus pada pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Surabaya.
2. Metode yang digunakan untuk menganalisis adalah *Regresi Linier Berganda*.
3. Penelitian ini ditujukan untuk karyawan PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Surabaya.

1.4. Tujuan Penelitian.

Adapun tujuan yang diharapkan oleh peneliti dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh partisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap produktivitas pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Surabaya.
2. Mengetahui pengaruh kesempatan pengembangan karir terhadap produktivitas pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Surabaya.

3. Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap produktivitas pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Surabaya.
4. Mengetahui pengaruh pemecahan konflik terhadap produktivitas pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Surabaya.
5. Mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap produktivitas pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Surabaya.
6. Mengetahui pengaruh kesehatan kerja terhadap produktivitas pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Surabaya.
7. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Surabaya.
8. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Surabaya.
9. Mengetahui pengaruh kebanggaan terhadap produktivitas pada PT. Sumber Cipta Multiniaga Cabang Surabaya.

1.5. Manfaat Penelitian.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat. Adapun manfaat penelitian ini, antara lain:

1. Manfaat bagi Peneliti.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan atau pengetahuan serta pengaplikasian teori-teori pada bangku perkuliahan di dunia bisnis yang nyata.

2. Manfaat Teoritis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan studi perbandingan untuk penelitian selanjutnya. Serta berguna sebagai bahan

aplikasi dari perkuliahan yang diterima selama ini, yang akan sangat bermanfaat dalam menyelesaikan penelitian tugas akhir.

3. Manfaat Praktis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan informasi atau masukan bagi PT. Sumber Cipta Multiniaga cabang Surabaya, sebagai sumber informasi dan bahan pertimbangan yang bermanfaat dalam membentuk sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.