

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Organisasi adalah kesatuan, yang terbentuk oleh sekelompok individu yang bekerja untuk mencapai tujuan bersama. Dalam upaya mencapai tujuan, anggota organisasi menunjukkan prestasi yang sejalan dengan kemampuan karyawan. dalam setiap organisasi, peran individu atau sumberdaya manusia memiliki peranan yang penting, dan oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan dan memelihara kesejahteraan untuk meningkatkan kualitas karyawan (Briankusuma, 2022).

Karyawan adalah orang yang bekerja sebagai pilar penunjang organisasi atau perusahaan. Karyawan memiliki potensi untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang ditunjukkan dengan kemampuan kognitif, afektif, dan psikomotorik (Rinawati, 2016). Karyawan dalam suatu perusahaan memerlukan kesejahteraan kehidupan kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Helmiatin (2012) Kualitas kehidupan kerja penting diimplementasikan dalam suatu perusahaan. Kualitas kehidupan kerja sendiri memiliki peran atau manfaat yang nyata dan dapat dirasakan oleh perusahaan salah satunya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Memiliki kepuasan kerja yang baik tentu saja akan membuat karyawan bekerja dengan sepenuh hati. Hal ini dapat berdampak pada produktivitas perusahaan menjadi lebih baik.

Dalam perusahaan atau instansi sering muncul berbagai macam masalah yang dialami karyawan. Menurut Rokhman (2012) masalah yang sering muncul dalam

perusahaan atau instansi yang menyebabkan kualitas kehidupan kerja rendah diantaranya: penurunan perasaan puas, termotivasi, keterlibatan, dan dihargai dalam pekerjaan. Hal ini bisa berdampak pada produktivitas, kinerja, loyalitas, kesehatan, stress, kelelahan, konflik, dan *turnover* yang tinggi.

Indonesia berada di urutan keempat di Asia Tenggara dengan tingkat produktivitas yang lebih rendah dibandingkan rata-rata negara-negara anggota ASEAN, yaitu (78,2%), Menurut Kementerian Ketenagakerjaan, presentase produktivitas tenaga kerja di Indonesia berada pada angka (74,4%), angka ini lebih rendah dibandingkan dengan Filipina (86,3%), Singapura (82,7%), Thailand (80,1%), dan Vietnam (80%) ([www.cnbcindonesia.com](http://www.cnbcindonesia.com)).

Semenjak munculnya *covid-19*, produktivitas kerja di seluruh dunia menurun dan kualitas kehidupan kerja terdampak buruk. Hasil survei dari *Jobstreet* menunjukkan sebelum pandemi *covid-19* ada 74 % pekerja sangat puas terhadap kualitas kehidupan kerja, 18% puas dan 9 % yang tidak puas. Sedangkan dimasa pandemi *covid-19* hanya 14% yang merasa sangat puas, 24% puas dan 44% tidak puas terhadap kualitas kehidupan kerja mereka. Pandemi *covid-19* menurunkan kualitas kehidupan kerja dan kebahagiaan pekerja karena pemotongan gaji, perubahan cara kerja, dan keterbatasan gerak. ([www.cnnindonesia.com](http://www.cnnindonesia.com)).

*Quality of work life* adalah bentuk pengembangan organisasi yang peduli terhadap kesejahteraan karyawan dengan tujuan meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas (Cascio, 2010). *Quality of work life* mengungkap pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Konsep ini bertujuan untuk menciptakan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi.

Perusahaan atau organisasi harus memperbaiki kualitas kehidupan kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Priyono, 2020). Husein (dalam Hadiwijaya, 2016) *Quality of work life* yang baik dapat memberikan pengaruh positif bagi perusahaan dan sumber daya manusia. Perusahaan yang kurang memperhatikan kualitas kehidupan kerja akan kehilangan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, Pekerja akan lebih memilih perusahaan lain yang memiliki faktor-faktor kualitas kehidupan kerja yang lebih menjanjikan.

Nawai (2003) Suasana batin atau psikologi seorang pekerja sebagai individu dalam organisasi atau lingkungan kerjanya sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya. Suasana batin terlihat dalam semangat kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai dorongan untuk mencapai tujuan perusahaan tempatnya bekerja. Kualitas kehidupan kerja memiliki peran atau manfaat yang nyata dan dapat dirasakan oleh perusahaan salah satunya meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan berdampak pada produktivitas karyawan yang menjadi lebih baik (Pramesti, 2021).

Menurut Robbins (2015) *Quality of work life* adalah konsep yang mengutamakan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dan pengaturan pekerjaan mereka. Konsep ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja terbaik bagi semua anggota organisasi dan mendukung kesehatan ekonomi perusahaan. *Quality of work life* penting bagi perusahaan untuk menarik dan mempertahankan pekerja berkualitas.

Cascio (2016) mengemukakan tentang aspek-aspek dari *quality of work life* yaitu keterlibatan karyawan, kompensasi yang seimbang, rasa bangga terhadap

instansi, rasa aman terhadap pekerjaan, keselamatan lingkungan kerja, kesejahteraan, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi.

Karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja pada tingkat rendah ditandai dengan kebosanan pada suatu aktivitas yang akan menurunkan semangat kerja (Rini dan Sidhiq, 2020). Kualitas kehidupan kerja sangat diperlukan bagi organisasi maupun karyawan karena dapat meningkatkan produktivitas karyawan. kualitas kehidupan kerja yang baik akan meningkatkan pertumbuhan karyawan seiring dengan perkembangan perusahaan (Roan dan Diamond, 2003).

Hasil wawancara pada tanggal 11-13 Mei 2023 yang dilakukan terhadap 10 orang karyawan yang bekerja pada perusahaan dan instansi, diperoleh data bahwa 7 dari 10 karyawan memiliki *quality of work life* yang rendah. Beberapa aspek yang mempengaruhi *quality of work life* tersebut antara lain, keterlibatan karyawan yaitu karyawan merasa tidak diberikan wadah dalam mengembangkan diri, kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sebanding dengan beban kerja sehingga karyawan kehilangan semangat kerja dan ada yang memilih untuk berhenti, karyawan merasa kurang di apresiasi oleh atasan, lingkungan kerja yang tidak nyaman termasuk lingkungan yang tidak bersih, rekan kerja yang *toxic* dan manajer yang tidak adil sehingga berdampak pada ketidaknyamanan bagi karyawan, fasilitas keselamatan dan Kesehatan kerja tidak memadai seperti alat pelindung diri yang kurang lengkap sehingga dapat menyebabkan cedera pada karyawan, perusahaan yang jarang memberikan kesempatan pada karyawan untuk mendapatkan Pendidikan dan pelatihan sehingga dapat menghambat peningkatan performa dalam pekerjaan, kesalahan persepsi dan perbedaan pendapat antara sesama karyawan maupun

dengan atasan dapat menyebabkan terjadinya konflik, kurangnya komunikasi yang konteks atau penjelasan yang tepat dalam melakukan pekerjaan sehingga menyebabkan miskomunikasi di tempat kerja. Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dapat disimpulkan bahwa permasalahan utama yang dialami karyawan dalam perusahaan adalah pemberian kompensasi yang tidak sebanding dengan beban kerja sehingga menyebabkan karyawan tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan dan memilih berhenti dari perusahaan.

*Quality of work life* penting bagi organisasi karena dapat meningkatkan peran serta karyawan. Arifin (2016) menemukan bahwa *quality of work life* mempunyai dampak positif dan signifikan kinerja karyawan. Semakin baik *quality of work life* karyawan, maka sangat berpengaruh terhadap kinerjanya dalam organisasi. Tjahyanti (2013) Kualitas kehidupan kerja yang baik meningkatkan rasa memiliki, tanggung jawab, dan partisipasi karyawan terhadap organisasi.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *quality of work life* yaitu sistem imbalan, Penghasilan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan kebutuhan pokok dan tambahan mereka sesuai standar pasar. Sistem penghasilan ini mencakup gaji, tunjangan, dan fasilitas Kesehatan dan transportasi sebagai imbalan kerja keras karyawan. lingkungan kerja yaitu lingkungan yang meliputi jam kerja, peraturan, kepemimpinan, dan fisik. Lingkungan ini penting bagi keselamatan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja dan restrukturisasi kerja yang merupakan tantangan kerja dan kesempatan untuk pengembangan, sehingga dapat mendorong karyawan untuk berkembang. (Cascio,

2001). Pada Penelitian Suhartini (2020) menyatakan bahwa *quality of work life* dipengaruhi oleh faktor utama yaitu kompensasi.

Kompensasi adalah imbalan finansial, jasa dan tunjangan yang diterima karyawan terkait pekerjaannya (Simamora, 2014). kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: kompensasi finansial yang terdiri dari gaji, upah, insentif dan non-finansial tunjangan seperti, cuti, penghargaan (Leonu et al., 2017). Pemberian kompensasi oleh perusahaan merupakan salah satu cara untuk menarik, menahan, dan memotivasi karyawan (Milkovich, 2011). Perusahaan perlu memperhatikan pemberian kompensasi sebagai bentuk kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan yang nantinya akan memacu semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Diastuti, 2021).

Menurut data dari Badan Pusat Statistik Indonesia Rata-rata Kompensasi berupa upah, gaji, pendapatan bersih sebulan pekerja pada Agustus 2021 mencapai 2,44 juta rupiah, mengalami penurunan dibandingkan dengan Agustus 2020 sebesar 2,45 juta rupiah. Terdapat perbedaan yang nyata antara rata-rata pendapatan bersih sebulan pekerja bebas di pertanian dan non pertanian dibandingkan dengan rata-rata upah/gaji bersih buruh/karyawan/pegawai. Pada Agustus 2021, rata-rata pendapatan bersih sebulan pekerja bebas di sektor pertanian dan nonpertanian masing-masing sebesar 1,04 juta rupiah dan 1,63 juta rupiah. Sementara itu, rata-rata upah/gaji bersih sebulan buruh/karyawan/pegawai mencapai 2,74 juta rupiah pada Agustus 2021. Secara nominal, baik rata-rata upah/gaji/pendapatan bersih sebulan pekerja maupun buruh/karyawan/pegawai mengalami penurunan

dibandingkan keadaan Agustus 2020 (Direktorat Statistik Kependudukan dan Ketenagakerjaan, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Suhartini (2020) menunjukkan hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan *quality of work life* pada perawat rumah sakit di Kota Yogyakarta. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa pemberian kompensasi yang dapat dikatakan baik adalah gaji yang didapat perawat sesuai dengan beban kerja, mendapat insentif sesuai dengan prestasi kerja, mendapatkan tunjangan hari raya setiap tahun, dan mendapat jaminan kesehatan selama bekerja. Bagi setiap karyawan pemberian kompensasi sangatlah penting, karena besar kecilnya kompensasi adalah ukuran terhadap prestasi kerja karyawan yang dapat memberikan semangat kerja dan berdampak pada kualitas kehidupan kerja, oleh karena itu perusahaan atau instansi perlu mengatur pemberian kompensasi secara adil dan rasional (Fredriksz, 2017).

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian yang telah peneliti paparkan diatas, peneliti memandang untuk melakukan penelitian lebih dalam sehingga tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini dapat diketahui, rumusan masalah yang diajukan untuk dicari jawabannya dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara kompensasi finansial dengan *quality of work life* pada karyawan”.

## **B. Tujuan Penelitian**

### 1. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kompensasi finansial dengan *quality of work life* pada karyawan yang bekerja di perusahaan atau instansi.

### 2. Manfaat

#### a. Manfaat teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat serta pengembangan ilmu dalam bidang psikologis khususnya pada industri dan organisasi mengenai hubungan antara kompensasi finansial dengan *quality of working life*.

#### b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan dampak secara nyata bagi perusahaan dalam menerapkan aturan kompensasi finansial yang memadai dan memberikan solusi bagi para industri dalam peningkatan kualitas kehidupan kerja karyawan.