

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Permasalahan

Dewasa ini persaingan di berbagai sektor industri semakin ketat. Hal tersebut membuat proses pengelolaan dan pemeliharaan manajemen organisasi mendapatkan perhatian serius dari berbagai elemen yang ada di suatu organisasi untuk menciptakan kinerja yang optimal, tangguh, dan mampu mengikuti perkembangan global (Santoso, 2017). Untuk menghadapi kompetisi global maka pelaku industri dan bisnis harus berbenah agar tetap eksis. Perusahaan merupakan salah satu mata rantai bisnis yang penting. Agar dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya, perusahaan harus mampu untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan dan melakukan inovasi untuk mengembangkan perusahaan. Perusahaan perlu mengupayakan sumber daya yang dimiliki untuk dapat digunakan secara efektif dan efisien sehingga pada akhirnya perusahaan akan mendapatkan skala ekonomis dan meningkatkan kemampuan bersaing (Maharani, 2018).

PT. Anugrah Karya Trisakti Purworejo merupakan perusahaan pengolahan kayu yang terletak di Desa Sumberejo, Kecamatan Purwodadi, Kabupaten Purworejo yang berdiri sejak 01 Januari 2014. Perusahaan ini mengolah balok kayu Albasia dan Log Albasia dengan ukuran tertentu menjadi *barecore*, *blockboard*, *plywood*, *moulding*, dan *fingerjoint laminating board*. Di mana *barecore* merupakan jenis pengolahan kayu dari hasil penggabungan rajangan kecil dan berbentuk stik/balok dengan ukuran tertentu. Perusahaan ini memiliki karyawan

yang sebagian besar berasal dari penduduk setempat. Rata-rata karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut adalah karyawan kontrak, dengan masa kontrak 2 tahun dan dapat diperpanjang dengan masa kerja tambahan selama 1 tahun. Aktivitas kerja di perusahaan tersebut dibagi menjadi 3 *shift* pada bagian pengeleman dan pengepresan, *fingerjoint*, *gang rip* dan 2 *shift* pada bagian sortir dan pengeringan. Perusahaan ini menggunakan 6 hari kerja dan sistem penggajian per minggu. Setiap harinya karyawan bekerja dengan target yang telah ditentukan oleh kepala bagian dan karyawan dapat bekerja di bawah tekanan.

Berdasarkan observasi dan wawancara pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti dengan HRD PT. Anugrah Karya Trisakti Purworejo untuk mengetahui situasi dan kondisi kerja di perusahaan dapat disimpulkan secara umum bahwa karyawan perusahaan menghabiskan waktu rata-rata delapan jam per hari di tempat kerja. Selain itu, pihak perusahaan mengadakan lembur untuk mencapai target produksi yang sudah ditentukan dengan jadwal yang berubah-ubah. Pihak perusahaan memberlakukan *training* kepada karyawan baru di perusahaan, dengan sistem penempatan kerja karyawan menyesuaikan dengan adanya kekosongan jabatan.

Pihak HRD juga menyampaikan bahwa komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan yang kurang baik, karena saat terjadi konflik dengan sesama karyawan, karyawan tersebut enggan bertegur sapa dengan karyawan yang bersangkutan. Pendapatan yang diperoleh karyawan tidak dapat diramalkan karena tidak semua bagian mendapatkan bonus saat melakukan kerja lembur. Selain itu, pihak perusahaan belum berani memberikan kepastian bagi karyawan untuk

menjadi karyawan tetap. Hal tersebut mengakibatkan tingkat intensi turnover meningkat. Uraian tersebut mengindikasikan bahwa karyawan memiliki *quality of work life* yang rendah, maka dari itu diperlukan perbaikan *quality of work life* pada karyawan PT. Anugrah Karya Trisakti Purworejo.

*Quality of work life* menurut Cascio (2013) adalah persepsi karyawan tentang kesejahteraan mental dan fisik ketika bekerja, secara relatif merasa puas, memiliki keseimbangan kehidupan kerja, mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sehingga mampu mewujudkan tujuan penting dalam memenuhi keinginan dan kebutuhan sebagai karyawan. Menurut Desler (dalam Aryansah & Kusumaputri, 2013) *qualiy of work life* adalah keadaan yang dirasakan oleh karyawan atas pekerjaannya untuk dapat memenuhi kebutuhan mereka. Senada dengan definisi tersebut Swamy, Nanjundeswaraswamy, dan Rashmi (2015) mendefinisikan *quality of work life* sebagai sejauh mana seorang karyawan merasa puas dengan kebutuhan pribadi dan dapat berpartisipasi di tempat kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Cascio (2013), *quality of work life* memiliki beberapa aspek, yaitu : keterlibatan karyawan yakni memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi keberlangsungan hidup perusahaan atau organisasi, pengembangan karir, berarti pengembangan tingkat pengetahuan, keterampilan dan sikap atau perilaku yang dimiliki setiap individu dalam melaksanakan tugas di perusahaan, penyelesaian konflik meliputi keterbukaan dan pertukaran pendapat dalam organisasi yang merupakan salah satu wujud dari hubungan kerja yang harmonis untuk mencapai kinerja yang produktif

(Martoyo & Ayuningtyas, dalam Amri, 2017), komunikasi diartikan sebagai komunikasi yang dilakukan di dalam perusahaan antara sesama karyawan maupun antara atasan dan bawahan perlu dilakukan dengan terbuka dan langsung, baik melalui manajemen maupun serikat pekerja ataupun pertemuan grup, keselamatan kerja yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah adanya komite keselamatan, tim penolong gawat darurat dan program keselamatan kerja seperti asuransi kesehatan, kesehatan kerja adalah upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk melindungi karyawan dari penyakit akibat kerja dan kecelakaan kerja agar dapat mewujudkan produktivitas yang optimal, rasa aman terhadap pekerjaan, merupakan keadaan karyawan yang bebas dari rasa takut dan segala kemungkinan kecelakaan akibat kerja, kompensasi yang seimbang maksudnya adalah sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus adil, layak dan memadai sesuai dengan standar hidup karyawan serta sesuai dengan standar pengupahan dan penggajian yang berlaku, dan rasa bangga terhadap perusahaan merupakan rasa tanggung jawab, rasa memiliki, dan bangga terhadap perusahaan yang ditunjukkan oleh karyawan untuk menentukan komitmen tinggi dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Uraian tersebut menyiratkan bahwa *quality of work life* merupakan cara yang tepat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan.

Tingkat *quality of work life* karyawan di Indonesia berdasarkan hasil studi yang dilakukan oleh *Accenture* (Lembaga Konsultasi Bisnis dan Manajemen asal Amerika Serikat) pada tahun 2013 menunjukkan bahwa pekerja di Indonesia sebagai pekerja yang paling tidak bahagia di dunia. Berdasarkan hasil studi tersebut

dibuktikan bahwa 82% karyawan di Indonesia memiliki *quality of work life* yang rendah. Hal ini dikarenakan adanya permasalahan terhadap besaran gaji atau tunjangan, ketersediaan jenjang karir, dan keseimbangan karir serta kehidupan personal karyawan. Permasalahan terhadap besaran gaji atau tunjangan tersebut didukung oleh penelitian INDOC yang menyatakan bahwa upah buruh Indonesia sangat rendah, yaitu berkisar 5% sampai 6% dari biaya produksi. Data yang diperoleh dari Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga menyatakan bahwa upah buruh hanya menghabiskan 25% dari total komponen pengeluaran perusahaan (Medanbisnisdaily.com, 2014).

Sementara itu, berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti pada bulan Oktober 2018 pada 7 karyawan PT. Anugrah Karya Trisakti Purworejo, 5 dari 7 subjek wawancara menyatakan bahwa aspek dari *quality of work life* belum terpenuhi, yaitu : pihak perusahaan hanya memberikan APD kepada karyawan dalam jangka waktu satu minggu sekali, di dalam perusahaan juga belum terdapat klinik kesehatan untuk karyawan. Karyawan merasa bahwa karyawan belum diberikan kebebasan untuk menyampaikan pendapatnya dan cenderung diabaikan saat menyampaikan pendapat/gagasannya kepada pihak atasan, saat ada selisih paham antar karyawan, masing-masing individu tidak saling bertegur sapa.

Karyawan juga mengatakan bahwa dari pihak perusahaan tidak berani memberikan jaminan kepada karyawan untuk diangkat menjadi karyawan tetap, bonus yang diberikan hanya sebatas pada karyawan produksi, karyawan bagian produksi juga merasa khawatir kesehatan kulitnya terganggu saat bekerja

menggunakan lem karena pihak perusahaan tidak memberikan sarung tangan. Peralatan kerja yang digunakan sebagian besar masih manual, menurut “D” selaku karyawan mengakui bahwa subjek jarang membicarakan masalah pekerjaan di rumah. Subjek lebih sering membicarakan hal-hal yang kurang baik mengenai perusahaan saat berkumpul dengan teman maupun keluarga. Menurut subjek, bekerja di perusahaan tersebut hanya sebatas kebutuhan agar tidak menganggur.

Dari hal yang telah dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan pada *quality of work life* karyawan. Secara umum, sebagian besar aspek dalam *quality of work life* karyawan belum terpenuhi dengan baik karena karyawan masih memiliki komunikasi yang kurang baik dengan atasan, pemberian alat perlindungan diri (APD) belum maksimal, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dirasa masih belum dapat memenuhi kebutuhan karyawan, tidak adanya jenjang karir yang pasti dari pihak perusahaan, keamanan kerja yang belum maksimal, dan karyawan belum merasa bangga terhadap pekerjaannya. Selain hal tersebut, subjek mengatakan bahwa padatnya jam kerja membuat subjek kesulitan membagi waktu antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Maka dari itu, peneliti menyimpulkan bahwa permasalahan di PT. Anugrah Karya Trisakti Purworejo adalah mengenai *quality of work life* karena hal tersebut sesuai dengan aspek *quality of work life* menurut Cascio (2013). Peneliti memilih karyawan PT. Anugrah Karya Trisakti Purworejo di mana perusahaan tersebut termasuk perusahaan skala ekspor yang banyak menggunakan mesin-mesin dan juga tenaga karyawan. Selain itu, peneliti mengenal karyawan yang bekerja dalam perusahaan

tersebut, dan adanya keterbatasan peneliti dalam mencari lokasi lain juga menjadi pertimbangan peneliti dalam menentukan subjek penelitian.

Seharusnya *quality of work life* yang dirasakan oleh karyawan dalam sebuah perusahaan adalah *quality of work life* yang tinggi, yang mengindikasikan bahwa praktik manajemen yang demokratis telah digunakan dalam organisasi, pekerjaan yang diberikan kepada karyawan semakin diperkaya, karyawan diperlakukan secara bermartabat, dan adanya kondisi kerja yang aman (Srivastava & Kanpur, 2014). Hal tersebut didukung oleh pernyataan Werther dan Davis (1989) yang menyatakan bahwa pada dasarnya *quality of work life* yang tinggi ditandai dengan adanya kesempatan bagi karyawan untuk berkontribusi secara efektif dalam perusahaan.

*Quality of work life* saat ini dipandang sebagai sesuatu yang sangat penting bagi kualitas hidup organisasi dalam menarik dan mempertahankan karyawan di dalam perusahaan. Perusahaan yang dapat menawarkan lingkungan kerja yang sesuai dengan karyawan akan membuat karyawan memiliki komitmen tinggi dan organisasi dapat mengurangi biaya karena adanya tekanan yang tinggi dalam organisasi untuk mempertahankan karyawan (Noor & Abdullah; Rahman, 2017). Suasana kerja yang positif akan menciptakan *quality of work life* yang kondusif bagi terciptanya tujuan organisasi. *Quality of work life* seseorang didasarkan pada hubungannya dengan perilaku manajemen perusahaan, baik didalam maupun diluar pekerjaan (Irawati, 2015).

Karyawan dengan *quality of work life* yang rendah memiliki persepsi negatif terhadap organisasi maupun lingkungan kerjanya sehingga karyawan tidak dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan, tidak mendapatkan

kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sehingga tujuan perusahaan belum dapat tercapai (Arriefamuda, 2018). Oleh karena itu, dengan ditingkatkannya *quality of work life* pada karyawan diharapkan dapat tercipta kelekatan kerja yang dapat menumbuhkan motivasi kerja dan loyalitas kerja pada karyawan terhadap perusahaannya (Anam & Fairuzzabadi, 2016). Selain itu, usaha peningkatan *quality of work life* pada seorang karyawan dapat memberikan *positive feeling* yang meluas dan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Irawati, 2015). Kemudian dengan perbaikan *quality of work life* pada PT. Anugrah Karya Trisakti Purworejo diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan karena karyawan yang bekerja di perusahaan merasa bahagia terhadap pekerjaannya dan seorang karyawan yang bahagia adalah karyawan yang setia dan memiliki komitmen terhadap perusahaan, sehingga tingkat *turnover* pada perusahaan dapat diminimalisir.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi *quality of work life* pada karyawan (Sinha, 2012), diantaranya : dukungan organisasi, perencanaan dan pengembangan karir, komitmen organisasi , dukungan pengawasan emosional, jadwal kerja yang fleksibel, *family-responsive culture*, motivasi karyawan, iklim organisasi, komunikasi antara atasan dan bawahan maupun rekan sekerja, imbalan, keuntungan dan kompensasi, serta kepuasan kerja. Selain faktor-faktor tersebut, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi *quality of work life* pada karyawan menurut Zare, dkk. (dalam Gayathiri & Ramakhishnan, 2013), yaitu : *work life balance*, adalah sejauhmana seorang individu terlibat dan merasa puas dengan peran pekerjaan dan peran dalam keluarga (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003). *Work-life balance* akan tercipta apabila seseorang yang bekerja serta memiliki

keluarga mampu untuk meminimalkan konflik peran yang terjadi (Almasitoh, dalam Taringan & Ratnaningsih, 2018). Konflik peran yang dimaksud dalam hal ini adalah *work-family conflict*, yaitu konflik antar peran yang dihadapi oleh karyawan yang dapat menyulitkan karyawan saat dalam lingkungan keluarga maupun lingkungan kerja (Greenhaus & Beutell, dalam Ashar & Harsanti, 2016), faktor sosial, meliputi pentingnya bekerja di masyarakat, integrasi sosial dalam organisasi, jaringan sosial dalam pekerjaan, faktor ekonomi meliputi gaji, pelayanan kesehatan, asuransi, pensiun, jaminan pekerjaan, isi pekerjaan meliputi kerja tim, kemandirian, pekerjaan yang berarti, pekerjaan yang kaya dan menantang, perasaan kepemilikan dalam pekerjaan, kebutuhan kreativitas dalam pekerjaan, dan peluang pertumbuhan.

Banyak penelitian yang menguraikan berbagai faktor yang mempengaruhi *quality of work life*. Namun, pada penelitian ini *work family conflict* dan *perceived organizational support* (dukungan organisasi) menjadi faktor yang mempengaruhi *quality of work life*. *Work-family conflict* digunakan sebagai faktor yang mempengaruhi *quality of work life* karena didasarkan pada penelitian Ashar dan Harsanti (2016) yang menunjukkan bahwa *work-family conflict* mempengaruhi *quality of work life* karyawan. Hal ini diperkuat dengan teori aliran yang menyatakan bahwa apabila terjadi sesuatu hal di tempat kerja maka hal itu akan mempengaruhi suasana di rumah, dengan kata lain apabila individu merasa bahagia di tempat kerja, maka kebahagiaan tersebut akan dibawa pada lingkungan keluarga. Sebaliknya, apabila individu merasa stres di tempat kerja maka kemungkinan besar stres tersebut akan dibawa di lingkungan keluarga (Lovelace dan Rosen, dalam

Frone, 1994). Dari data di lapangan 5 dari 7 yang diwawancara pada bulan Oktober 2018 diperoleh data bahwa karyawan merasa bahwa waktu yang digunakan untuk keluarga tidak sebanding dengan waktu yang digunakan untuk bekerja, karena apabila ada kerja lembur, maka waktu yang digunakan di tempat kerja juga semakin lama. Saat karyawan merasa lelah karena pekerjaan di perusahaan, karyawan akan mengabaikan pekerjaan di rumah, dan karyawan merasa lebih mudah marah ketika kelelahan.

*Work-family conflict* (Konflik pekerjaan-keluarga) merupakan pembagian peran yang tidak seimbang antara bertanggung jawab pada salah satu peran baik dalam pekerjaan maupun dalam keluarga (Greenhaus & Beutell, dalam Ashar & Harsanti, 2016). Menurut Frone dan Russell (1992) *Work-family conflict* merupakan bentuk konflik peran yang terjadi karena adanya tuntutan dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan. Khan, Wolfe, Quinn, Snoek, dan Rosenthal (dalam Ahmad, 2009) mengatakan bahwa *Work-family conflict* merupakan bentuk konflik *interrole* yang terjadi karena adanya tekanan yang secara simultan membuat peran yang dijalani saat ini dapat menyebabkan kesulitan bagi peran yang lain.

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) *work-family conflict* memiliki aspek sebagai berikut, *time-based conflict* yang merupakan konflik berdasar waktu karena waktu yang dipergunakan untuk aktivitas dalam satu peran tidak dapat dicurahkan untuk aktivitas dalam peran lain, *strain-based conflict* berarti konflik yang ditimbulkan satu peran menyulitkan usaha pemenuhan tuntutan peran lain, hal ini sebagai akibat dari peran-peran yang saling tidak sesuai, serta *behavior-based*

*conflict* yang merupakan pola-pola khusus perilaku yang berkaitan dengan satu peran mempunyai kemungkinan mengalami ketidakcocokan dengan pengharapan dari peran yang lain. Yang (dalam Sugiyanto, Irawati, & Padmantlyo, 2016) menjelaskan bahwa konflik pekerjaan-keluarga atau *work-family conflict* terjadi karena kurangnya keselarasan dan tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga dengan sasaran organisasi. Hal tersebut dapat berpengaruh negatif terhadap *quality of work life*.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Elloy dan Smith (dalam Nkulenu, 2015) menyatakan bahwa *work-family conflict* yang dialami oleh karyawan dapat meningkatkan stres pada karyawan. Jumlah jam kerja karyawan juga memiliki keterkaitan dengan *work-family conflict*, penurunan kesehatan mental dan fisik, serta penurunan fungsi keluarga. Hal ini menandakan bahwa *quality of work life* karyawan menurun. Penelitian Elloy dan Smith (dalam Nkulenu, 2015) menyarankan bahwa untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan efektivitas perusahaan, maka manajer sumber daya manusia perlu memperhitungkan potensi stres, beban kerja, dan konflik peran ganda.

Uraian di atas dikuatkan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lewis (2009) yang menyatakan bahwa keterlibatan/partisipasi karyawan dipengaruhi karena tekanan yang dialami oleh karyawan di dalam keluarganya. Artinya, apabila tekanan yang dirasakan oleh karyawan rendah maka tingkat *quality of work life*nya semakin baik. Hal ini dapat terjadi karena tekanan karyawan yang berasal dari keluarga akan mempengaruhi karyawan dalam melakukan aktivitas di perusahaan,

sehingga secara tidak langsung mempengaruhi *quality of work life* karyawan (Lewis, dalam Ashar & Harsanti, 2016).

Mayor, Klein dan Ehrhart (dalam Muharnis, Etikariena, & Yulianto, 2011) menyatakan bahwa jumlah jam kerja erat kaitannya dengan peningkatan *work-family conflict*, penurunan kesehatan mental dan fisik, serta penurunan fungsi keluarga. Hal ini memiliki arti bahwa persepsi *quality of work life* karyawan di tempat kerja menurun karena tidak adanya jam kerja yang fleksibel akan berpengaruh pada aspek lainnya, yaitu menyebabkan munculnya *work-family conflict*. Menurut Muharnis, Etikariena dan Yulianto (2011) perusahaan dapat memberikan fasilitas untuk menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga akan membantu karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja dan hal tersebut akan mempengaruhi performa kerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa perusahaan yang memperhatikan sumber daya manusianya sebagai faktor yang sangat berharga akan berusaha bertanggung jawab untuk memelihara *quality of work life* karyawan dengan baik, sehingga karyawan bersedia bekerja dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Prujijit, dalam Muharnis, Etikariena & Yulianto, 2011).

Kemudian *perceived organizational support* dipilih menjadi faktor kedua yang mempengaruhi *quality of work life* karena didasari oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Rozaini, Norailis & Aida (2015) menyatakan peran persepsi dukungan organisasi pada *quality of work life* menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap dukungan organisasi akan memiliki *quality of work life* yang baik, sebaliknya karyawan yang memiliki persepsi negatif terhadap

dukungan organisasi, maka *quality of work life*nya rendah. Gerakan kehidupan kerja yang berkualitas dipengaruhi oleh komitmen karyawan terhadap perusahaan dan kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dibentuk melalui : pihak perusahaan perlu melakukan beberapa usaha seperti memberikan otoritas, tanggung jawab, dan menghargai karyawan di tempat kerjanya. Selain itu, pemilihan *perceived organizational support* sebagai faktor yang mempengaruhi *quality of work life* juga didasarkan pada hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada bulan Oktober 2018, yaitu subjek mengatakan bahwa pihak perusahaan belum memberikan dukungan organisasi yang maksimal bagi karyawannya, karena ide atau gagasan maupun keluhan yang disampaikan oleh karyawan belum mendapat respon yang baik dari atasan, karyawan merasa bahwa hasil kerjanya belum mendapatkan pengakuan dari atasan, dan karyawan merasa bahwa posisi dalam pekerjaannya belum aman karena tidak mendapatkan jaminan pengembangan karir yang jelas.

Menurut Sinha (2012) faktor yang dapat mempengaruhi *quality of work life* dalam perusahaan adalah tingkat dukungan yang berikan oleh organisasi. Faktor ini merupakan kunci dalam mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi, kepuasan kerja, yang secara umum berpengaruh pada *quality of work life* karyawan. Menurut Rhoades dan Eisenberger (dalam Sinha, 2012), *perceived organizational support* memiliki hubungan positif dengan *quality of work life* karena *perceived organizational support* memiliki peran dalam meningkatkan komitmen organisasi, kepuasan kerja karyawan, dan peningkatan kinerja karyawan.

*Perceived organizational support* menurut Rhoades dan Eisenberger (dalam Mujiasih, 2015) merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi

menilai kontribusi, memberikan dukungan, dan peduli pada kesejahteraan karyawan. Menurut menurut Rhoades dan Eisenberger (dalam Mujiasih, 2015) ada beberapa aspek *perceived organizational support*, yaitu : kepedulian merupakan cara organisasi mendistribusikan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan dan pekerjaan karyawan, dukungan atasan merupakan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi karyawan dalam organisasi, dan penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan berupa pengakuan dan perhatian, gaji, promosi, keamanan dalam bekerja, kemandirian, peran *stressor*, pelatihan dan ukuran organisasi.

Brunault, dkk. (2014) menyebutkan bahwa *perceived organizational support* juga merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan *quality of work life*. Karyawan yang memiliki *quality of work life* yang baik berarti memiliki persepsi positif terhadap dukungan organisasi. Lingkungan kerja yang sehat dan bersahabat akan membentuk komunikasi interpersonal yang baik. Hal ini dipengaruhi oleh adanya dukungan organisasi ketika bekerja. Dimana dukungan yang diberikan kepada anggota organisasi akan mampu mengubah perasaan yang semula jenuh dalam bekerja menjadi ceria dan bersemangat kembali, sehingga karyawan selalu merasa bersemangat dalam bekerja meskipun pekerjaannya dirasa begitu berat (Iswanto & Agustina, 2016).

Hubungan persepsi positif mengenai dukungan organisasi dan *quality of work life* akan menguntungkan pihak perusahaan (Serinkan & Kaymakçi, 2013; Zhou & Miao, 2014, dalam Jahani, Yaminfirooz, & Mahmoudi, 2017). Karena perilaku saling menghormati antar karyawan dapat memberikan kesempatan untuk

menyampaikan pendapat dan ide yang dapat mengurangi stres pada karyawan, sehingga dapat menurunkan tingkat *turnover* dalam perusahaan (Kelley, 2014; Lew, 2009, dalam Jahani, Yaminfirooz, & Mahmoudi, 2017). Lebih lanjut dijelaskan oleh Knight dan Leimer (dalam Jahani, Yaminfirooz, & Mahmoudi, 2017) bahwa dengan meningkatkan persepsi positif dukungan organisasi dapat meningkatkan beberapa elemen *quality of work life*.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rozaini, Norailis dan Aida (2015) menyatakan bahwa organisasi yang peduli dengan kesejahteraan karyawan akan memberikan perasaan puas bagi karyawan dalam bekerja sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat. Sebaliknya, saat organisasi tidak memberikan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan akan mengakibatkan penurunan produktivitas kerja sehingga target yang ditetapkan oleh perusahaan belum dapat dicapai. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh terhadap *quality of work life*. Saat karyawan memiliki *perceived organizational support* yang positif maka *quality of work life* karyawan tinggi. Begitu pula sebaliknya, saat *perceived organizational support* yang dirasakan karyawan negatif maka *quality of work life* karyawan rendah, karena dukungan yang diberikan oleh perusahaan tidak dapat memenuhi kebutuhan karyawan di tempat kerja.

Berdasarkan uraian di atas, faktor yang mempengaruhi *quality of work life* yaitu *work-family conflict* dan *perceived organizational support*. Hal ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Boles, Crouter dan Perry (dalam Ashar & Harsanti, 2016) menyatakan bahwa *quality of work life* karyawan yang rendah

dipengaruhi oleh semakin sedikitnya waktu yang diberikan oleh karyawan bagi keluarganya karena banyaknya kesibukan di tempat kerja. Secara tidak langsung hal tersebut dapat menimbulkan adanya *work-family conflict*.

Begitu juga dengan *perceived organizational support* yang dirasakan karyawan, dukungan organisasi yang positif yang dapat meningkatkan harapan dan kinerja, tercermin melalui situasi di mana atasan memperhatikan kinerja karyawan mempengaruhi harapan akan gaji/imbalan/kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan (Thomas & Sorensen, dalam Lin, 2013). Menurut Kurniasari dan Izzati (2013) kenaikan pangkat, tunjangan kesehatan, dan tunjangan pensiun yang dianggap sebagai bentuk kepedulian organisasi kepada karyawan adalah sebuah cara bahwa organisasi menghargai kontribusi dan kesejahteraan karyawan. Sinha (2012) menambahkan bahwa budaya dan iklim organisasi yang fleksibel dan suportif akan membantu karyawan untuk mencapai *quality of work life* yang tinggi.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* dan *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *quality of work life*. Oleh karena itu, apabila karyawan dengan *work-family conflict* yang rendah dan *perceived organizational support* yang positif terhadap perusahaan akan memiliki *quality of work life* yang baik. Berdasarkan uraian tersebut peneliti mengajukan rumusan permasalahan apakah ada hubungan antara *work-family conflict* dan *perceived organizational support* dengan *quality of work life* pada Karyawan PT. Anugrah Karya Trisakti Purworejo ?

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### 1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui hubungan antara *work-family conflict* dan *perceived organizational support* dengan *quality of work life* pada Karyawan PT. Anugrah Karya Trisakti Purworejo.

### 2. Manfaat Penelitian

#### a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap disiplin ilmu pengetahuan dan menyumbangkan wacana baru yang berarti, khususnya bagi perkembangan ilmu Psikologi Industri dan Organisasi terutama tentang *work-family conflict* dan *perceived organizational support* dengan *quality of work life* pada karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti lebih lanjut tentang *work-family conflict* dan *perceived organizational support* dengan *quality of work life* pada karyawan sebagai referensi teoritis dan empiris.

#### b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan dalam meningkatkan kebijakan perusahaan mengenai *quality of work life* pada karyawan dengan mengacu pada *work-family conflict* dan *perceived organizational support*, yaitu dengan menurunkan *work-family conflict* dan meningkatkan *perceived organizational support*.