

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi telah memaksa perkembangan yang sangat pesat di berbagai bidang. Perkembangan ini memaksa organisasi meningkatkan sumber daya manusianya agar mampu bersaing (Hersona, Martini, & Alamsyah, 2013). Zulkarnain (2011) mengatakan bahwa pentingnya unsur manusia dalam menjalankan roda organisasi karena pekerja atau anggota organisasi merupakan sumber penggerak utama baik dalam organisasi publik maupun organisasi swasta. Organisasi adalah sekelompok orang yang berkerjasama dalam struktur dan koordinasi tertentu dalam mencapai serangkaian tujuan tertentu (Griffin, 2002).

Berdasarkan tujuannya, organisasi dapat dibedakan menjadi organisasi yang mencari keuntungan atau berorientasi pada *profit* dan organisasi sosial atau *non profit* (Richard dalam Madina, 2004). Organisasi *profit* merupakan proses kerjasama yang dilakukan oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama yakni untung menghasilkan laba, seperti bank, perusahaan-perusahaan swasta yang bertujuan mencari laba dari usahanya. Sementara itu, organisasi *non profit* merupakan organisasi yang bersasaran pokok untuk mendukung suatu isu yang menarik perhatian publik untuk suatu tujuan yang tidak komersil tanpa ada perhatian terhadap hal-hal yang bersifat mencari laba, contohnya seperti rumah sakit, sekolah, serikat buruh, dan beberapa petugas pemerintah (Gortner dalam Jeane, 2010).

Dahulu Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) memiliki beberapa pabrik gula yang besar dan terkenal, namun yang masih bertahan dan beroperasi sampai saat ini adalah PT.X Yogyakarta. PT.X termasuk dalam organisasi *profit* karena merupakan perusahaan swasta yang bertujuan mencari laba dari usahanya. Pabrik ini mengolah tanaman tebu dan memproduksi pangan nasional yaitu berupa gula pasir serta sebagai perusahaan padat karya banyak menampung tenaga kerja dari Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. PT.X terletak di Kabupaten Bantul berdiri sejak 14 Juni 1955 atas prakarsa Sri Sultan Hamengku Buwono IX yang diresmikan pada tanggal 29 Mei 1958 oleh Presiden Ir. Soekarno dan diberi nama PT. X yang dibagi menjadi dua pabrik yaitu pabrik gula yang mulai beroperasi pada tahun 1958 dan pabrik spiritus/alkohol yang mulai beroperasi pada tahun 1959. Kepemilikan saham PT. X pada awal berdirinya sebesar 75% dipegang oleh Sri Sultan Hamengku Buwono IX dan 25% dipegang oleh pemerintah Indonesia (Departemen Pertanian Republik Indonesia).

Karyawan PT. X berjumlah 2.000 orang dengan rincian sebanyak 400 orang merupakan karyawan tetap dan sebanyak 1.600 orang merupakan karyawan kontrak. PT. X dipimpin oleh seorang Direktur serta dibantu kepala bagian dan staf yang terdapat dalam struktur organisasi PT. X. Kepala bagian ini memimpin dan bertanggung jawab dalam suatu bagian kerja dan setiap bagian kerja terdapat kepala bagian, staf serta karyawan-karyawan lain sebagai pelaksana. Selain itu,

karyawan pada PT.X terdapat 8 divisi, yaitu divisi Sumber Daya Manusia, divisi Pemasaran, divisi Akutansi dan Keuangan, divisi Tanaman, divisi Pabrikasi, Divisi Instalasi, divisi PS, dan divisi SPI, yang kemudian dibagi menjadi karyawan non produksi dan karyawan produksi. Setiap bagian kerja pada PT. X Yogyakarta memiliki struktur organisasi yang jelas dan juga telah memiliki alur kerja. Masing-masing karyawan di PT. X Yogyakarta telah memiliki deskripsi kerja di bidang penempatannya. Seiring dengan besarnya *demand* dari pelanggan dan terus berkembangnya perusahaan ini, maka hubungan-hubungan atau koordinasi antar karyawan harus semakin kompleks sehingga pola koordinasi yang terorganisir ini dikhawatirkan tidak terbentuk seperti apa yang ada di dalam struktur secara formal.

Swasto (2011) mengungkapkan peran sumber daya manusia (SDM) mempunyai arti sebagai bentuk kemampuan maksimal dalam menjalankan tugas yang diberikan organisasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya yang mencakup seluruh aktivitas yang ada dalam organisasi tersebut mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan kegiatan sampai pada evaluasi hasil kegiatan. Pekerja atau buruh atau karyawan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (DepDikNas, 2008) adalah orang yang melakukan pekerjaan dan mendapatkan upah atau gaji dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Karyawan harus memiliki jiwa kompeten yang tinggi agar selaras dengan apa yang ingin dicapai perusahaan (Parwanto & Wahyudin, 2011). Peran vitalnya di dalam organisasi atau perusahaan merupakan alat penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Pada masa yang akan datang, aspek manusia sebagai pekerja lebih diutamakan pada kesejahteraan, karena kesejahteraan merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai kesuksesan seorang pekerja (Diener dan Seligman, 2002).

Wayne (dalam Arifin, 2012) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai persepsi karyawan ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia. John, Louis & Wayne (dalam Yusuf 2010) menjelaskan beberapa aspek untuk mengetahui kualitas kehidupan kerja, meliputi : manajemen partisipatif, yakni karyawan memperoleh kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, dapat melakukan berbagai aktivitas yang relevan dengan aktivitas kerja pokok maupun di luar pekerjaan di lingkungan perusahaan. Lingkungan kerja yang baik, sehat dan aman, yakni karyawan merasa nyaman bekerja di lingkungan yang aman meskipun dengan pekerjaan berisiko, karena perusahaan memberikan sarana dan jaminan sehingga karyawan merasa aman dalam menyelesaikan tugas. Selanjutnya desain pekerjaan, yaitu fungsi penetapan kegiatan kerja seorang atau sekelompok karyawan secara organisasional, membantu karyawan melakukan

pekerjaan dengan senang dan peduli dengan apa yang dilakukan, serta menjadi berharga dan memiliki arti bagi karyawan dalam melakukan aktivitas kerja. Kesempatan memperoleh pengembangan potensi diri, yaitu kesempatan mengikuti pelatihan, pemahaman nilai pekerjaan, desain kerja sebagai pertimbangan untuk menyelesaikan tugas, dan atribusi diri mengambil hikmah atas kegagalan yang pernah dilakukan saat berkerja agar tidak terulang kembali. Penghargaan kerja, yaitu usaha menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antar para pekerja.

Namun dalam kegiatan rutin yang dilakukan, ada beberapa permasalahan yang dihadapi yaitu tingkat kehadiran pegawai Dinas Sosial yang fluktuatif atau bahkan tingkat absensi pegawai lebih dari 10% yang dikategori tinggi oleh Winaya (dalam Permaningratna, 2013). Selain itu, pada data yang terjadi di lapangan tidak sesuai dengan kondisi yang diharapkan, Chin dan Chen(dalam Sumitra, 2012) mengungkapkan kualitas kehidupan kerja aparatur negara seperti TNI, POLRI, PNS (Pegawai BUMN) masih rendah. Hasil *survey Work* Indonesia (dalam Hermawan, 2012) ternyata juga menunjukkan hasil yang sama bahwa 51% anggota organisasi di Indonesia tidak puas dengan gaji yang diterima dan kesempatan karir yang kurang baik di tempat kerja.

Hal tersebut juga diperkuat berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan 5 responden di PT. X Yogyakarta, 4 dari 5 karyawan mengatakan jika mereka

merasa kurang dianggap keberadaannya. Karyawan merasa ada sekat antara bagian produksi dengan jabatan yang lebih tinggi, sehingga keinginan karyawan atau aspirasi yang telah disampaikan menurut mereka tidak ada gunanya karena merasa aspirasi tersebut tidak tersampaikan dan dianggap kurang penting karena mereka pernah menuliskan kritik dan saran, namun tidak ada tanggapan. Sekat seperti senioritas dan junioritas yang dirasakan juga membuat beberapa karyawan menjadi kurang berani dalam lebih berpartisipasi dalam pekerjaan sehingga kurangnya penerimaan diri dalam berkerja. Hasil wawancara ini menunjukkan bahwa manajemen partisipatif pada karyawan bermasalah.

Selanjutnya, karyawan mengaku terkadang sulit untuk berkonsentrasi dalam berkerja terutama karyawan produksi karena ruangan yang terlalu gelap, kurangnya sirkulasi udara, banyak besi-besi yang lumayan sudah tua umurnya, dan tempat yang terlalu panas karena mereka berkerja di mesin-mesin yang besar. Karyawan juga mengungkapkan untuk masalah kesehatan karyawan merasa kurangnya obat-obatan dan alat kesehatan yang lain belum terlalu komplit, seperti saat ada karyawan yang tiba-tiba sakit, namun obat yang dibutuhkan karyawan tersebut tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik, sehat, dan aman pada organisasi yang dirasakan karyawan bermasalah.

Hasil wawancara juga didapatkan jika karyawan merasa kurangnya arahan yang didapatkan dari pimpinan, ada salah satu dibagian devisi yang seharian

hanya duduk dan berbincang-bincang dengan rekan kerjanya karena tidak adanya arahan yang pasti dari atasan. Selain itu, karyawan juga menuturkan saat karyawan sudah selesai melakukan pekerjaan, selanjutnya karyawan bingung apa yang harus dilakukan kembali, karena tidak memperoleh informasi atau arahan selanjutnya pekerjaan apa yang harus dilakukan. Hasil wawancara ini menunjukkan bahwa pada dimensi desain pekerjaan yang dirasakan karyawan bermasalah.

Selanjutnya, karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan sangat monoton dan tidak membuat pengetahuan dari pekerjaannya berkembang dan hal tersebut membuat mereka jenuh saat berkerja. Selain itu, karyawan juga menuturkan sebenarnya mereka ingin mempelajari ketrampilan-ketrampilan baru atau tantangan baru agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat menumbuhkan semangat yang lebih membara dalam berkerja. Hal ini menunjukkan bahwa kesempatan memperoleh pengembangan potensi diri di dalam perusahaan yang dirasakan karyawan bermasalah.

Karyawan menuturkan masih belum mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi, padahal karyawan tersebut sudah berkerja beberapa puluh tahun namun yang mendapatkan promosi jabatan malah yang baru berkerja beberapa tahun dan karyawan menuturkan hal tersebut terjadi karena ada hubungan dekat dengan pihak atas. Karyawan juga mengaku, jika setelah melaksanakan pekerjaan,

tanggapan dari atasan biasa saja, padahal karyawan menginginkan diberikan ucapan selamat atas hasil dan usaha yang telah diperoleh bukan hanya bonus atau upah saja. Hal kecil seperti pemberian selamat tersebut membuat karyawan merasa dihargai atas hasil kerja yang telah dilakukan. Hasil wawancara menunjukkan dalam dimensi penghargaan kerja yang dirasakan karyawan bermasalah.

Berdasarkan data tersebut, 4 dari 5 subjek mengaku banyak permasalahan-permasalahan yang dialami di dalam organisasinya seperti kurangnya manajemen partisipatif; lingkungan kerja yang kurang baik, sehat, dan aman; desain pekerjaan yang kurang jelas; kurangnya kesempatan memperoleh pengembangan potensi diri; serta kurangnya penghargaan kerja. Sementara 1 subjek mengaku jika didalam organisasi tempat karyawan berkerja tidak memiliki permasalahan yang berat yang mengganggu karyawan. Untuk mengatasi hal tersebut, program pelatihan dan pendidikan adalah salah satu bentuk kebijakan organisasi dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja pegawai. Oleh karena itu, peningkatan akan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu keharusan demi tercapainya tujuan perusahaan (Aryansyah & Kusumaputri, 2013). Adanya kualitas kehidupan kerja akan menumbuhkan kemauan/keinginan para pegawai untuk tetap tinggal atau bertahan di dalam suatu organisasi (Arifin, 2012). Sebaliknya bila tidak ada

jaminan karier yang baik orang menjadi tidak puas dan sulit diharapkan bekerja dengan baik yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja (Simamora, 2004).

Tujuan dasar dari kualitas kehidupan kerja adalah untuk mengembangkan lingkungan kerja yang sebaik mungkin bagi semua anggota organisasi guna mendukung kesehatan ekonomi perusahaan (Davis and Newstrom, 1989). Pentingnya kualitas kehidupan kerja bagi perusahaan adalah untuk menarik dan mempertahankan pekerja yang berkualitas untuk bekerja ke dalam sebuah perusahaan tersebut. Adanya pemahaman visi dan misi yang telah disepakati oleh perusahaan memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan merupakan kebutuhan bagi perusahaan sendiri untuk menarik dan mempertahankan para karyawannya agar loyal juga terhadap perusahaan (Johson, 1999). Karyawan akan melakukan pekerjaan dengan lebih baik karena merasa organisasi memberikan kualitas kehidupan kerja yang baik pada diri karyawan (Griffin, dkk, 1995). Pernyataan ini setara dengan kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian dari organisasi (Lewis et.al, 2001). Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap perusahaan (Husnawati, 2006).

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 berkerja 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. Seharusnya perusahaan menciptakan rasa aman dan kepuasan kerja dalam bekerja sehingga kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan akan muncul dan perusahaan dapat mewujudkan tujuan yang ingin dicapainya (Nawawi, 2008).

Peningkatan akan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu keharusan demi tercapainya tujuan perusahaan. Sehingga, kualitas kehidupan kerja karyawan yang baik merupakan harapan bagi semua perusahaan, sebab kualitas kehidupan kerja karyawan pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. 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 dalam Rahman, 2007). Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Lau (Yadav & Khanna, 2014) menunjukkan bahwa perusahaan dengan tingkat kualitas kehidupan kerja yang tinggi dapat mencapai pertumbuhan dan peluang untuk mendapatkan keuntungan yang lebih tinggi.

Permasalahan ini urgent untuk diteliti karena bila kualitas kehidupan kerja pada karyawan menunjukkan persentasi yang rendah, maka akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, seperti berkurangnya produktivitas, kualitas kerja, dan naiknya tingkat *absenteeism* (kemangkiran) dan *turnover* (perputaran karyawan) (Riggio dalam Aryansyah & Kusumaputri, 2013). Hal tersebut dapat diartikan bahwa kualitas kehidupan kerja karyawan yang baik merupakan harapan bagi semua perusahaan, sebab kualitas kehidupan kerja penting untuk mengetahui sejauh mana sebagai persepsi-persepsi karyawan seperti bahwa karyawan merasa aman, secara relatif merasa puas serta mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia (Cascio, 2003). Kualitas kehidupan kerja tidak terbentuk dengan sendiri, terdapat beberapa faktor penting yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja. Sinha (2012) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, yaitu : komunikasi, pengembangan karir dan pertumbuhan, komitmen organisasi, dukungan emosional dari supervisor, pengaturan kerja yang fleksibel, budaya responsif keluarga, motivasi karyawan, iklim organisasi, dukungan organisasi, kepuasan kerja, *rewards* dan *benefits*, kompensasi.

Berdasarkan faktor yang diungkapkan oleh Sinha (2012), maka iklim organisasi diasumsikan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan. Dhar (2008) mengungkapkan bahwa tantangan yang

karyawan hadapi dalam berkerja dan kondisi karyawan saat berkerja merupakan faktor potensial yang berdampak pada kualitas kehidupan kerja. Luthan (2006) juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dan iklim organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap karyawan. Hal tersebut dijelaskan dalam penelitian Gunaraja dan Venkatramaraju (2013) bahwa adanya hubungan antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja.

Selain itu, alasan peneliti memilih iklim organisasi sebagai variabel yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan juga karena berdasarkan hasil wawancara 4 dari 5 karyawan di PT. X Yogyakarta menuturkan masih kurangnya motivasi untuk berkerja, sehingga menyebabkan rasa malas dan tidak konsen dalam berkerja. Hal ini terjadi karena karyawan belum sepenuhnya memahami struktur kerja dalam organisasi. Beberapa menuturkan jika terkadang dalam satu hari tidak melakukan kegiatan apapun dan tidak ada arahan yang pasti dari atasan. Beberapa karyawan juga menuturkan jika satu harian di kantor hanya berdiam diri sambil main hp, main game, dan mengobrol dengan teman hanya untuk mencari suasana agar tidak terlalu bosan. Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa iklim organisasi pada dimensi struktur dalam perusahaan bermasalah.

Selanjutnya, didapatkan jika beberapa karyawan masih ada yang menyepelkan kartu hadir atau absensi. Ada beberapa karyawan sering melakukan titip absen dengan rekan kerja yang mengambil kartu hadir karena menurut

karyawan itu lebih efisien, padahal itu tidak sesuai dengan peraturan kerja yang telah ditetapkan. Bukan hanya itu, beberapa karyawan ada yang beberapa kali kehilangan kartu hadirnya dan hal tersebut harus diurus lagi dan merepotkan kepala divisi dan karyawan yang bersangkutan. Hal ini menunjukkan bahwa pada dimensi standar di dalam organisasi yang dirasakan karyawan bermasalah.

Hasil wawancara juga didapatkan jika masih ada karyawan yang mengerjakan tugas dengan santai-santai, dan saat tugas tersebut diminta oleh atasan secara tiba-tiba, karyawan tersebut harus dihadapkan dengan *deadline*, hal tersebut membuat hasil kerja yang didapatkan tidak sesuai dan maksimal. Selain itu, dari hasil wawancara juga didapatkan kurangnya tanggung jawab dalam diri karyawan, seperti kehilangan kartu hadir atau absensi, yang seharusnya dirawat dan dijaga dengan baik namun malah menyepelkannya. Padahal masalah tersebut dapat berakibat fatal jika kepala divisi belum mendata ulang data hadir, maka karyawan dapat dianggap tidak berangkat karena tidak ada bukti telah mengisi kartu hadirnya. Hal ini menunjukkan bahwa tanggung jawab karyawan di dalam perusahaan bermasalah.

Karyawan juga mengungkapkan jika dalam pemberian kompensasi terkadang masih merasa kurang dan tidak sesuai. Karyawan merasa tidak adil dengan divisi lain, yang kadang seharian hanya duduk dan mengobrol sementara karyawan tersebut setiap hari harus berkerja menyelesaikan tugas namun gaji

yang didapatkan tetap sama. Setiap masa panen dan hari besar karyawan akan diberikan bonus, namun karyawan menuturkan ingin mendapatkan bonus lebih dan seimbang jika perusahaan mengalami masa panen yang lebih melimpah dari sebelumnya. Karyawan beralasan dengan adanya bonus lebih jika panen melimpah tersebut dapat membangun motivasi kerja yang lebih tinggi bagi karyawan karena sama-sama mendapatkan hasil yang lebih baik dan menguntungkan. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa penghargaan di dalam perusahaan yang dirasakan karyawan bermasalah.

Selanjutnya, beberapa karyawan mengaku jika masih segan terhadap senior atau atasannya karena merasa takut melakukan kesalahan dan harus selalu menjaga sikap dengan baik, sehingga terkadang terjadi *miss communication* karena keseganan tersebut membuat mereka takut untuk bertanya tugas yang diberikan. Selain itu, hal tersebut membuat beberapa karyawan kurang dalam interaksi sosial dan hanya berbicara seperlunya, masalah tersebut dapat mempengaruhi penerimaan diri dan motivasi karyawan dalam berkerja. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan di dalam organisasi bermasalah. Hasil wawancara didapatkan jika masih ada karyawan yang santai-santai dalam berkerja dan menyepelekan beberapa tugasnya dengan mengulur-ulur waktu. Selain itu, karyawan menuturkan sering merasa bosan dan kadang ada pemikiran untuk *resign* karena karyawan tersebut berkerja hanya ikut-ikutan teman atau tetangganya dan merasa ada

tekanan setiap melakukan pekerjaan karena tidak sesuai dengan ketrampilan yang dimilikinya. Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa komitmen karyawan di dalam organisasi tersebut bermasalah.

Lingkungan kerja yang positif akan menghasilkan suasana kerja yang nyaman, aman dan kondusif serta meningkatkan keunggulan kompetitif yang dihasilkan dari hasil kerja keras setiap karyawan sehingga timbul kepuasan kerja. Lingkungan yang menciptakan kultural dan sosial tempat berlangsungnya kerja atau yang dikenal dengan iklim organisasi akan menentukan kualitas kehidupan kerja seseorang (Idrus, 2006). Iklim organisasi akan sangat membantu dalam upaya peningkatan kualitas kehidupan kerja karyawan, sehingga akan menciptakan suatu tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi. Iklim organisasi menurut Wirawan (2007) adalah persepsi anggota organisasi (individual maupun kelompok) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap, perilaku organisasi, dan kinerja anggota yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Iklim organisasi juga berperan sebagai sarana psikologis yang berpengaruh terhadap perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi antara anggota organisasi (Tarigan, 2016).

Menurut Robert Stringer (dalam Wirawan, 2007) mengemukakan ada enam dimensi dalam iklim organisasi, meliputi : Struktur, yaitu karyawan

mempersepsikan dirinya mengetahui aturan, peraturan, prosedur yang ada, serta birokrasi tertentu dalam organisasi, sehingga karyawan dapat berkerja sesuai dengan prosedur serta struktur organisasi. Standar organisasi, yaitu karyawan melihat standar kinerja yang dinyatakan secara implisit dan eksplisit. Standar-standar tersebut mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Kinerja seseorang dapat dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang telah ditentukan atau disepakati bersama oleh atasan.

Tanggung jawab, yaitu karyawan mempersepsikan dirinya menjadi seorang pemimpin dalam melakukan pekerjaannya sendiri, tanpa perlu meninjau ulang keputusan yang diambilnya. Sehingga karyawan diharapkan dapat merasa terdorong untuk memecahkan problemnya sendiri dan lebih berani dalam hal-hal baru. Penghargaan, karyawan mempersepsikan sebuah penghargaan yang diterima adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan merasa dihargain atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Adanya penghargaan dapat memotivasi dan membangun gairah karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dukungan, yaitu perasaan kedekatan dan kenyamanan yang dibentuk oleh kelompok kerja, dimana antar anggota menajalin hubungan sosial yang ramah sehingga menciptakan atmosfir kerja yang baik. Komitmen, yaitu sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi,

misi, nilai, dan tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi tidak akan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya karena memiliki loyalitas dalam dirinya.

Berdasarkan teori yang dinyatakan oleh Evans dan Bartolome (dalam Amella, 2010), kualitas kehidupan dalam bekerja dipengaruhi oleh kehidupan di luar pekerjaan. Lingkungan kerja yang sehat dan bersahabat akan membentuk komunikasi interpersonal yang baik. Berdasarkan hasil penelitian Thomas dan Sorensen (dalam Lin, 2013) menyatakan bahwa harapan akan gaji/imbalan/kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dipengaruhi oleh dukungan organisasi yang positif yang dapat meningkatkan harapan dan kinerja, yang tercermin melalui situasi di mana atasan memperhatikan kinerja karyawan. 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.

Berdasarkan penelitian Deka (2011) kualitas kehidupan kerja di pengaruhi oleh iklim organisasi (persepsi karyawan terhadap lingkungan organisasi secara keseluruhan yang meliputi faktor-faktor kualitas kehidupan kerja). Steers (1980) mengungkapkan jika lingkungan kerja ekstrinsik merupakan gambaran mengenai kekuatan yang berada di luar organisasi, sedangkan lingkungan kerja intrinsik

berorientasi pada faktor-faktor yang ada di dalam organisasi sehingga menciptakan *mileu cultural* dan sosial tempat berlangsungnya kegiatan dimana istilah ini dikenal dengan iklim organisasi. Karyawan dengan persepsi iklim organisasi yang positif adalah karyawan yang merasakan iklim organisasi yang nyaman, meningkatkan dorongan untuk berprestasi, sehingga sesuai dengan tujuan organisasi untuk meningkatkan produktivitas kerja serta adanya motivasi tersebut membuat organisasi memiliki karyawan dengan tingkat kualitas kehidupan kerja tinggi (Dessler, 1990). Begitu pula dengan sebaliknya, jika karyawan dengan persepsi iklim organisasi yang negatif maka karyawan akan merasakan iklim organisasi yang tidak nyaman, tidak adanya dorongan untuk berprestasi sehingga tidak sesuai dengan tujuan organisasi untuk meningkatkan produktivitas kerja serta tidak adanya motivasi yang membuat karyawan memiliki kualitas kehidupan kerja yang rendah di dalam organisasi (Dessler, 1990). Berdasarkan beberapa keterangan di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara Iklim Organisasi dengan Kualitas Kehidupan Kerja pada karyawan PT. X Yogyakarta ?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan PT. X Yogyakarta.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

- 1) Penulis berharap agar hasil dari penelitian ini dapat berguna dalam memberikan suatu pengetahuan kepada pembaca mengenai iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja pada karyawan.
- 2) Penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan ilmu bagi ilmu Psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi, serta memperkaya referensi yang sudah ada sebelumnya dengan mengungkapkan lebih jauh mengenai iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja karyawan pada perusahaan PT. X Yogyakarta.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan dengan cara menekankan dan meningkatkan iklim organisasi.