

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Perusahaan memiliki berbagai macam sumber daya sebagai penunjang aktivitas operasionalnya, seperti sumber daya manusia (karyawan), modal, mesin-mesin produksi, fasilitas infrastruktur, dan lain sebagainya. Dari beberapa sumber daya yang dimiliki perusahaan, karyawan mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, karena karyawan merupakan sumber daya yang paling banyak terlibat dan mengelola kegiatan perusahaan. Karyawan berperan dalam memperlancar aktivitas yang ada pada perusahaan seperti penetapan rencana dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Tanpa karyawan, sumber daya yang lain tidak bisa dimanfaatkan apalagi dikelola untuk menghasilkan suatu produk atau jasa.

Kualitas sumber daya manusia ditentukan dari potensi yang dimiliki oleh setiap individu itu sendiri, sehingga mengakibatkan banyaknya menuntut tenaga kerja yang berprestasi, terampil, siap pakai dan berkepribadian yang sesuai. Pemeliharaan Sumber daya manusia pada dasarnya untuk memperhatikan dan mempertimbangkan secara seksama hakikat manusianya. Tentu setiap manusia memiliki perbedaan antara individu yang satu dengan yang lain. Manusia mempunyai kepentingan, kebutuhan, keinginan, kehendak, kemampuan, dan manusia juga mempunyai harga diri (Permana, Hamid, Iqbal, 2015). Seiring perkembangan jaman, saat ini karyawan cenderung lebih memperhatikan kualitas hidup (*quality of life*) dibanding tahun-tahun sebelumnya,

sehingga konsekuensinya isu-isu mengenai kualitas hidup pekerja (*Quality of work life / QWL*) menjadi persoalan penting bagi pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi (Lian, Lin, & Wu, 2007). Pendapat senada dikemukakan oleh Greenberg & Baron seperti yang dikutip oleh Kembaren (2009), bahwa akhir-akhir ini terdapat kecenderungan untuk secara sistematis meningkatkan kualitas hidup melalui pengalaman kerja. Hal tersebut dikarenakan semakin banyak orang yang menuntut pemenuhan kebutuhan pribadi dalam bekerja (White, dalam Pratiwi & Himam, 2014).

Banyak kasus menunjukkan bahwa teknologi sudah maju namun ketersediaan sumber daya manusianya sangat minim. Ini dikarenakan ketidaksiapan bagi organisasi tersebut untuk melaksanakan kemajuan yang optimal. Hal ini didukung oleh Gomez (1997) bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dan menentukan bagi keberhasilan organisasi. Tanaja dan Srimulyani (1995), bahwa di antara sumber daya, manusia merupakan harta kekayaan yang terpenting dan mempunyai kontribusi paling besar bagi keberhasilan suatu organisasi. Penilaian kerja yang kadang bersifat subjektif dan terlalu tinggi membuat karyawan kadang kala merasa puas dan cenderung nantinya penurunan pada produktivitas kerjanya. Sehubungan dengan hal di atas, munculah fenomena yang merugikan dan dapat menghancurkan tujuan organisasi perusahaan, diantaranya adalah kepuasan kerja, kelambanan kerja, kebosanan kerja, penurunan efisiensi kerja, senioritas, kecemburuan sosial, penurunan semangat kerja dan penurunan produktivitas kerja. Kenyataannya sekarang ini banyak para pekerja atau karyawan yang masuk terlambat, bermalas-malasan, dan sebagainya sehingga bukannya menunjang kemajuan dan pengembangan tetapi akan menghambat kemajuan

dan pengembangan dari perusahaan itu sendiri. Perusahaan akan mengalami kesulitan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya berdampak pada produktivitas kerja. Sebuah survei di Amerika Serikat menunjukkan bahwa berkurangnya loyalitas karyawan terhadap organisasi saat ini disebabkan adanya kecenderungan karyawan menempatkan kepentingan pribadi di atas kepentingan organisasi. Karyawan sering berkeinginan untuk menukarkan bayaran tinggi serta keuntungan lain yang karyawan dapat dengan fleksibilitas dan otonomi, karakteristik pekerjaan yang memungkinkan karyawan menyeimbangkan kehidupan mereka di dalam dan di luar pekerjaan. Oleh sebab itu, *QWL* merupakan faktor penting yang harus dipertimbangkan organisasi ketika hendak memperkenalkan program peningkatan produktivitas karyawan. Bila tidak, kemungkinan besar karyawan akan pergi mencari organisasi lain (Cascio, 2003).

Berdasarkan wawancara dan observasi pendahuluan dengan Manajer HRD yaitu PT. Paradise Island Furniture yang bertempat di Jalan Wates Km. 12, Gubug, Argosari, Sedayu, Bantul merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan meubel dari kayu berbahan dasar 100% kayu jati berdiri pada tanggal 20 September 2001 dengan akta notaris nomor 107, dibuat di hadapan notaries Prof. Dr. Liliana Tedjosaputro, SH, MH disertai dengan SPPL. PT *Paradise Island Furniture* tersebut memiliki 260 orang karyawan yang merekrut karyawan dari sekitar lokasi perusahaan maupun dari luar daerah Bantul. Dalam perusahaan ini memiliki 2 manajemen yang berbeda namun tetap dibawah naungan *owner* yang sama yaitu PT Kini Furniture sebagai ekspeditur kemudian untuk PT Paradise Island Furniture sebagai perusahaan yang berfokus memproduksi produk. Di dalam PT Paradise Island Furniture terdapat

enam divisi atau enam bagian yaitu mesin 1, mesin 2, *lamination*, *sanding*, *assembling*, *finishing*, *maintenance*, *sawmill*, dan tungku. Dalam setiap divisi tersebut belum terdapat sekat yang jelas antar divisi satu dengan yang lainnya sehingga ketika semua divisi beroperasi terjadi kebisingan dan banyak debu dari serbuk kayu yang berterbangan.

Perusahaan ini memiliki karyawan yang sebagian besar berasal dari sekitar perusahaan tersebut. Perusahaan ini menggunakan 6 hari kerja mulai dari Senin-Sabtu dengan masa kerja setiap Senin-Kamis bekerja selama 8 jam per hari dan 1 jam waktu istirahat dimulai dari pukul 08.00-17.00, kemudian untuk hari Jumat dimulai pukul 07.30-17.00 dan di hari Sabtu dimulai pukul 08.00-15.00. Perusahaan ini juga memberlakukan lembur kepada karyawan untuk mengejar target mulai hari Senin-Kamis mulai pukul 08.00 dan maksimal sampai pukul 20.00, kemudian apabila ada lembur Sabtu-Minggu maka maksimal kerja sampai pukul 15.00 hal ini terjadi apabila target produksi belum terpenuhi, dalam hal ini target produksi berdasarkan pesanan yang masuk sehingga setiap bulan untuk pesanan yang masuk tidak bisa diramalkan. Begitu pula dengan sistem penggajian diadakan setiap 2 minggu sekali ditambah jika ada yang ikut lembur maka gaji yang didapatkan juga berbeda setiap karyawan, namun dalam hal ini tidak semua bagian lembur hanya bagian tertentu saja sehingga dapat dikatakan bahwa setiap bulan karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan gaji yang berbeda-beda. Perusahaan ini dalam menerima karyawan baru memberikan tahapan berupa calon karyawan mengisi *form* pelamar, kemudian dilanjutkan dengan *interview* langsung dengan Manajer HRD setelah itu akan dilakukan tes kerja selama setengah

hari dan akan ditentukan oleh Manajer HRD dalam menerima karyawan atau menolaknya setelah itu karyawan baru akan mendapatkan *training* selama 3 bulan setelah itu kontrak maksimal 2x kontrak setelah 2x kontrak tersebut karyawan dapat menjadi karyawan tetap. Pihak perusahaan juga telah memberikan alat pelindung diri berupa masker kain, sarung tangan dan pakaian, namun pakaian yang dipakai karyawan tidak sepenuhnya menutup badan karyawan tersebut dan hanya sampai pada lengan. Serta pihak perusahaan belum memberikan cek kesehatan secara berkala kepada karyawan, padahal berdasarkan observasi peneliti, lingkungan di perusahaan tersebut ketika karyawan bekerja banyak debu atau partikel kecil dari kayu yang beterbangan yang dapat membahayakan kesehatan terutama paru-paru walaupun sudah diberi masker namun banyak karyawan yang mengabaikan tidak menggunakan masker maupun sarung tangan. Pihak perusahaan juga belum memiliki staff HRD sehingga satu orang Manajer HRD akan mengatur semua di perusahaan sehingga cukup kesulitan dalam mengatur karyawan. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan belum menetapkan *quality of work life* yang baik.

Menurut Cascio (2006) *quality of work life* merupakan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, serta kondisi untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan serta upaya untuk meningkatkan kesejahteraan. Selanjutnya Bernadin dan Rusell (Kaswan, 2017) mendefinisikan *quality of work life* sebagai tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan, dan komitmen yang dialami individu yang berhubungan dengan kehidupannya di tempat kerja. QWL adalah derajat dimana individu dapat memuaskan

kebutuhan pribadinya yang penting (misalnya, kebutuhan untuk mandiri) selagi dikaryakan oleh organisasi/perusahaan.

Menurut Cascio (2006) menyebutkan bahwa ada tujuh aspek di dalam *quality of work life* yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang terdiri dari: Keamanan kerja yaitu keadaan karyawan yang bekerja dengan perasaan tenang, aman dan terhindar dari rasa takut terancam oleh PHK secara sepihak dari perusahaan; Perekrutan selektif yaitu perusahaan mempunyai persyaratan yang ketat untuk dapat menerima calon karyawan. Keterampilan dan kemampuan yang dicari harus konsisten dengan persyaratan pekerjaan tertentu; Partisipasi pekerja yaitu dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan gagasan, saran, kritik, pendapat, kreativitas, inisiatif, dan lain-lain; Kompensasi yang layak yaitu dengan penciptaan kinerja tinggi dapat diwujudkan dengan memperhatikan kompensasi langsung, berupa insentif, bonus, dan lain-lain yang layak manusiawi dan layak produksi untuk memberikan ketenangan dan kesediaan untuk bekerja dengan kinerja terbaik sebagai kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi; Pengembangan karir yaitu melakukan pengembangan karir pada para pekerja yang potensial dengan cara pemberian kesempatan yang sama untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, melaksanakan penilaian kinerja secara jujur dan obyektif sebagai dasar dalam memberikan bonus, insentif, melaksanakan konsultasi karir, mempromosikan karyawan untuk suatu jabatan yang lebih tinggi berdasarkan prestasi kerja, dan lain-lain; Penyelesaian konflik yaitu dengan menetapkan prosedur penyelesaian konflik dengan menunjuk seseorang dan cara penyampaian masalah

sebelum menjadi konflik; Komunikasi yaitu proses penyampaian segala bentuk informasi di dalam perusahaan baik antar sesama karyawan maupun antara atasan dengan bawahan yang dilakukan secara terbuka dan langsung.

Tingkat *quality of work life* karyawan cenderung bermasalah, salah satu buktinya berdasarkan data di rumah sakit menunjukkan jumlah perawat Rumah Sakit Kusta Sumberglagah di tahun 2011 sebanyak 66 orang yang terbagi di tiga ruang Rawat Inap Melati, Anggrek dan Tulip. Berdasarkan status pendidikan yang ditempuh terdiri dari S1 Keperawatan 8 orang, D4 Keperawatan 3 orang, D3 Keperawatan 54 orang SPK 1 orang. Secara jumlah ketenagaan masih kurang, sehingga tekanan kerja perawat di Rumah Sakit Kusta Sumberglagah tergolong masih tinggi. Pengelolaan tenaga perawat di Rumah Sakit Kusta Sumberglagah Mojokerto masih perlu ditata mengenai ketentuan yang baku dalam peningkatan kualitas kerja, kerja sama tim, partisipasi dalam rapat, sistem keterbukaan, proses formal penyampaian keluhan, lingkungan kerja perawat dan pembenahan standarisasi keselamatan kerja di rumah sakit. Hal tersebut diatas akan meningkatkan kualitas kehidupan kerja bila diperbaiki. Sejak tahun 2008 sampai dengan 2010 didapatkan data perawat yang masuk dan keluar) di Rumah Sakit Kusta Sumberglagah sejak tahun 2008 sampai dengan 2010 sebesar 14,8%.

Organisasi yang kurang memperhatikan faktor *quality of work life* sepertinya akan sulit mendapatkan atau mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Berdasarkan data tersebut maka masalah penelitian ini adalah didapatkan perawat yang keluar (*turn over rate*) sebesar 14,8% di Rumah Sakit Sumberglagah periode 2008 sampai dengan 2010 yang mengindikasikan bahwa tingkat *quality of*

work life yang dimiliki oleh perawat di Rumah Sakit Kusta Sumberglagah tergolong rendah, (Purnomo, 2012). Selanjutnya berdasarkan survey yang dilakukan sebuah laman pencari kerja *JobStreet* terhadap 4.331 responden dimulai dari Desember 2015 hingga Januari 2016 menghasilkan bahwa 73% karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, 54% bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, 85% tidak memiliki *work-life balance*, 60% tidak ada jenjang karier, dan 53% karakter atasan militer, paternalis dan acuh terhadap karyawan. Berdasarkan hasil survey tersebut mengindikasikan bahwa *quality of work life* yang dirasakan karyawan cenderung bermasalah sehingga diperlukan adanya perbaikan dari pihak perusahaan.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 27 Desember 2018 dengan subjek sebanyak 7 orang menghasilkan bahwa kualitas kehidupan kerja kurang memberi kepuasan terhadap karyawannya. Karyawan yang peneliti wawancara semuanya mengatakan bahwa hanya mendapatkan pelatihan saat menjadi karyawan baru, sedangkan untuk pelatihan yang diberikan perusahaan belum secara rutin diberikan sehingga hal ini menyebabkan kepuasan bekerja yang suka menurun, kemudian 7 dari karyawan yang peneliti wawancara mengatakan saat terjadinya rapat berlangsung hanya supervisor yang dapat menghadiri rapat tersebut sehingga karyawan tidak dapat menyampaikan saran maupun kritikan yang dirasakan karyawan saat bekerja kepada atasan. Selanjutnya karyawan yang peneliti wawancara mengatakan bahwa lingkungan tempat mereka bekerja kurang nyaman seperti pengap, banyak debu beterbangan, dan alat pelindung diri berupa baju yang mereka dapatkan dari perusahaan membuat mereka kurang aman karena tidak menutupi seluruh lengan

karyawan. Beberapa karyawan merasakan kurangnya kedekatan dengan atasan sehingga menyebabkan karyawan kurang termotivasi saat bekerja dalam sebuah tim, kemudian karyawan juga merasakan kompensasi yang belum layak dengan pekerjaannya saat ini terutama untuk tunjangan terlebih ada beberapa karyawan yang peneliti wawancara telah berkeluarga sehingga mempunyai tanggung jawab untuk memberikan nafkah kepada keluarga dan pendapatan yang subjek terima kurang mencukupi kebutuhan keluarga, kemudian untuk tunjangan mereka belum mendapatkan secara layak seperti belum tersedia cek kesehatan secara rutin. Hubungan yang terjalin antar karyawan juga belum terjalin dengan baik seperti terkadang ada konflik yang terjadi namun karyawan memilih untuk membiarkan hal tersebut dan tidak menyelesaikannya. Berdasarkan uraian peneliti yang menunjukkan *quality of work life* bermasalah, hal ini jika ditunjukkan dari aspek **keamanan** didapatkan bahwa tidak adanya jaminan pada karyawan tetap karena pemutusan hubungan kerja (PHK) masih dilihat dari kinerja karyawan dan situasi perusahaan sehingga pemutusan hubungan kerja (PHK) bisa dilakukan kapan saja sehingga hal ini karyawan belum diberikan rasa aman saat bekerja.

Kemudian jika dilihat dari aspek **perekrutan selektif** di dapatkan bahwa karyawan yang melamar kerja di tempat tersebut di dasari oleh yang penting karyawan mendapatkan kerja atau karyawan banyak yang sekedar coba-coba saat melamar di perusahaan tersebut. Kemudian didapatkan dari beberapa karyawan mengatakan bahwa untuk melamar kerja di PT Paradise Island Furniture tidak ada persyaratan yang ketat dalam menerima karyawan karena nantinya akan diberikan pelatihan dari perusahaan

sehingga hal ini tidak di dasari oleh keterampilan dari pendidikan terakhir karyawan. Lalu jika dilihat dari aspek **partisipasi pekerja** didapatkan bahwa saat terjadi rapat musyawarah yang biasanya hadir hanya penanggung jawab dari setiap bagian atau *supervisor* sehingga karyawan dalam hal ini tidak dilibatkan dalam mengambil keputusan pada setiap rapat yang diadakan oleh pihak pabrik, hal ini juga menunjukkan bahwa aspek partisipasi pekerja belum terpenuhi dikarenakan belum melibatkan karyawan untuk menyampaikan pendapatnya berupa kritik maupun saran secara langsung.

Lalu jika dilihat aspek **kompensasi yang layak** didapatkan bahwa beberapa karyawan merasakan belum mendapatkan kompensasi yang layak, karena gaji yang di dapat masih kurang dan belum sebanding dengan kinerja karyawan dan beberapa karyawan mengatakan gaji yang mereka terima saat ini belum mencukupi kebutuhan sehari-hari seperti untuk mencukupi biaya kebutuhan sekolah anak namun subjek mengatakan hal ini harus tetap di syukuri dan harus pandai dalam berhemat agar tercukupi. Lalu jika dilihat dari aspek **pengembangan karir** didapatkan bahwa pelatihan yang diberikan karyawan hanya saat menjadi karyawan baru, sedangkan untuk pelatihan yang diberikan perusahaan belum secara rutin diberikan sehingga hal ini menyebabkan kepuasan bekerja yang suka menurun dan belum tercapainya pengembangan karir yang dirasakan karyawan, padahal karyawan berharap dengan adanya pelatihan secara rutin maka akan membuat subjek menjadi menambah semangat bekerja dan subjek yang peneliti wawancara mengatakan pendidikan terakhir subjek tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini. Lalu jika dilihat dari

aspek **penyelesaian konflik** didapatkan bahwa penyelesaian konflik karyawan belum terjalin dengan baik seperti terkadang ada konflik yang terjadi di dalam sebuah divisi namun karyawan memilih untuk membiarkan hal tersebut dan tidak menyelesaikannya, sehingga ketika karyawan bertemu dengan karyawan yang memiliki konflik dengannya menjadi canggung sehingga menghambat aktivitas saat bekerja. Kemudian jika dilihat dari aspek **komunikasi** didapatkan bahwa masih sering terjadi *miss communication* antar divisi jika telah selesai mengerjakan pekerjaan dan kemudian diantar ke divisi lain, kemudian walaupun di perusahaan tersebut pembatas antar divisi satu dengan yang lain tidak ada pembatas yang jelas tetapi beberapa dari karyawan mengatakan lebih akrab dengan satu divisi dengannya dibandingkan dengan divisi yang lain bahkan ketika jam istirahat, subjek lebih suka berkumpul dengan teman-teman yang satu divisi

Berdasarkan wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki *quality of work life* yang bermasalah padahal seharusnya bila *quality of work life* pada karyawan menunjukkan prosentasi yang tinggi, maka akan menimbulkan dampak positif bagi perusahaan, seperti meningkatnya produktivitas, kualitas kerja, dan menurunkan tingkat *absenteeism* (kemangkiran) dan *turnover* (perputaran karyawan) (Riggio, 1990). Hal tersebut dapat diartikan bahwa *quality of work life* karyawan yang baik merupakan harapan bagi semua perusahaan, sebab kualitas kehidupan kerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Seharusnya *quality of work life* yang dirasakan oleh karyawan dalam sebuah perusahaan adalah *quality of work life* yang tinggi, yang mengindikasikan bahwa

karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan kerja, *engagement*, semangat kerja, perilaku kewargaan organisasi yang tinggi. Di samping itu, karyawan memiliki persepsi yang baik mengenai keadilan dan dukungan organisasi (Kaswan, 2017). Dan jika *quality of work life* meningkat bisa berdampak efisiensi pada karyawan dan organisasi dan akhirnya dapat meningkatkan organisasi-organisasi. Pengusaha juga merasakan manfaat dari inisiatif kualitas kehidupan kerja sejak kualitas kehidupan kerja dipandang positif membangun tenaga kerja yang lebih fleksibel, loyal, dan termotivasi, dalam menentukan daya saing perusahaan (Allan dan Loseby; Meyer dan Cooke; Bassi dan Vanburen, dalam Liswandi 2016). Di sisi lain, (Walton, Tamu, Hian dan Einstein, dalam Liswandi 2016) berpendapat bahwa karyawan percaya bahwa mengalami *quality of work life* yang baik akan membuat mereka merasa aman, menikmati dan tumbuh dengan organisasi dan dihargai sebagai manusia.

Bagi pekerja, penerapan prinsip – prinsip yang memperhatikan sisi kualitas kehidupan kerja dapat memberikan beberapa keuntungan seperti terjaminnya kesejahteraan mereka, memiliki iklim dan kondisi kerja yang baik dan pada akhirnya membawa dampak psikologis bagi karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan untuk menarik dan mempertahankan pekerja yang berkualitas untuk bekerja ke dalam sebuah perusahaan tersebut. *Quality Of Work Life* diperlukan untuk lingkungan yang kompetitif ini untuk menjaga karyawan yang berkualitas dan terampil. Tinggi *Quality Of Work Life* akan membantu untuk memenuhi kebutuhan karyawan, ada dengan memenuhi tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Wenda Chrisienty O, 2015).

Selanjutnya adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja menurut Cascio (Kaswan, 2017), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *quality of work life* karyawan, yaitu lingkungan yang aman, rasa bangga, partisipasi karyawan, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, program kesehatan, keamanan kerja, dan kompensasi yang adil. Berdasarkan faktor-faktor yang ada di variabel terikat tersebut maka peneliti memilih faktor tentang lingkungan yang aman. Lingkungan yang aman artinya tersedia lingkungan kerja yang kondusif, dan harus dirancang sedemikian rupa agar tercipta keadaan sehat, aman, bersih, suasana nyaman dan menyenangkan yang dapat mengurangi tekanan fisik dan mental serta meningkatkan produktivitas dan kualitas kehidupan kerja (Werther & Davis dalam Kaswan, 2017).

Secara umum telah diakui baik oleh pakar maupun oleh para praktisi manajemen bahwa kondisi fisik tempat kerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja, kondisi fisik yang menyenangkan sangat berperan dalam pemeliharaan kesehatan dan keselamatan kerja dan bahkan juga dalam mencegah terjadinya kejenuhan dan kebosanan. Perusahaan diharapkan dapat menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja, terutama bagi perusahaan yang mengandung bahaya kecelakaan yang tinggi agar kondisi karyawan sehat dan merasa aman di tempat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu hal yang diinginkan oleh setiap karyawan yang ada di perusahaan (Laura & Mochammad, 2017). Selanjutnya Mulyadi (2015) menjelaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu tanggung jawab perusahaan kepada karyawannya, karena kelancaran pelaksanaan karyawan

dalam bekerja sangat tergantung pada keselamatan dan kesehatan kerja. Keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja tentu dipengaruhi oleh karyawan yang mampu mematuhi peraturan-peraturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Tinggi rendahnya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan akan berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja, karena suasana kerja yang aman dan nyaman akan menciptakan kualitas kehidupan kerja karyawan yang baik untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Robbins & Judge (2017) berpendapat bahwa persepsi merupakan suatu proses seseorang mengorganisasikan dan menginterpretasikan kesan-kesan sensorinya dalam usahanya memberikan suatu makna tertentu dalam lingkungannya. Sedangkan menurut Longman Dictionary of Contemporary English persepsi di definisikan sebagai a) cara seseorang berpikir tentang sesuatu dan gagasan seseorang tentang sesuatu hal; b) cara seseorang melihat sesuatu dengan indera penglihatan, pendengaran dll.; c) kemampuan alami untuk memahami atau memperhatikan sesuatu dengan cepat (Ou Q, 2017). Selanjutnya dalam filsafat, psikologi, dan ilmu kognitif, persepsi adalah proses untuk mencapai kesadaran atau pemahaman informasi sensorik. Kata “persepsi” berasal dari kata Latin *perceptio*, *percipio*, dan berarti “menerima, mengumpulkan, tindakan dari mengambil kepemilikan, dan khawatir dengan pikiran atau indera”, (Ou Q, 2017). Program keselamatan dan kesehatan kerja yang positif maka akan menimbulkan *engagement* pada karyawan tinggi sehingga dalam hal ini persepsi keselamatan dan kesehatan kerja yang baik bukan menurut perusahaan melainkan menurut karyawan,

karena secara tidak langsung karyawan yang merasakan dari program keselamatan dan kesehatan kerja tersebut (Pohan & Batubara, 2014).

Menurut Yuliani, Ridhawati, dan Indriati (2014) mengemukakan keselamatan kerja adalah keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Sedangkan kesehatan kerja menurut Yuliani, Ridhawati, dan Indriati (2014) adalah kondisi kesehatan yang bertujuan pekerja memperoleh derajat setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial melalui pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit yang disebabkan pekerjaan dan lingkungan. Menurut Undang-undang Pokok Kesehatan RI No.9 Tahun 1960, Bab I pasal 2, keadaan sehat diartikan sebagai kesempurnaan keadaan, jasmani, rohani dan kemasyarakatan. Menurut Yuliani, Ridhawati, dan Indriati (2014) keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani dengan mencegah terjadinya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja (PAK), kebakaran, peledakan dan pencemaran lingkungan.

Selanjutnya menurut Rizky Argama (dalam Kusuma & Ismi, 2010) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (preventif) timbulnya kecelakaan dan penyakit kerja akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit kerja akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian. Menurut Schuler dan Jackson (1997) berpendapat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah merujuk kepada kondisi-kondisi fisiologis, fisik, dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Menurut

Widodo (2015) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan maupun lokasi proyek. Jadi, Persepsi keselamatan dan kesehatan kerja adalah baik tidaknya pandangan karyawan terhadap program keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan dalam upaya menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani dengan mencegah terjadinya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, kebakaran, peledakan dan pencemaran lingkungan.

Menurut Institutes (2008) terdapat empat aspek yang berada dalam keselamatan dan kesehatan kerja yaitu Komitmen manajemen dan keterlibatan karyawan merupakan sebuah komitmen manajemen untuk menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja dan mendorong keterlibatan karyawan dalam struktur dan pengoperasian program untuk mencapai tujuan dan sasaran program keselamatan dan kesehatan yang diberikan perusahaan; Analisis tempat kerja yaitu melakukan pemeriksaan di tempat kerja untuk mengidentifikasi bahaya dan kondisi yang ada di mana perubahan mungkin terjadi untuk menciptakan bahaya baru; Pencegahan dan kontrol bahaya di tempat kerja merupakan langkah untuk merancang lokasi kerja atau pekerjaan untuk meminimalisir bahaya, dan perusahaan harus mengendalikannya dan menetapkan prosedur untuk mencegah paparan yang tidak aman dan tidak sehat; dan Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan adalah pelatihan yang disusun untuk memastikan semua pegawai memahami dan mampu menerapkan K3 di tempat kerja.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 27 Desember 2018 pada 7 orang karyawan PT Paradise Island Furniture, menghasilkan bahwa karyawan

merasa alat pelindung diri yang diberi perusahaan kurang nyaman sehingga karyawan kurang termotivasi untuk menggunakan alat pelindung diri hal ini diperkuat saat peneliti melakukan observasi. Pada saat karyawan bekerja, karyawan merasa kurang nyaman terhadap lingkungan tempat karyawan bekerja dan karyawan mengatakan belum ada upaya perusahaan untuk melakukan kontrol bahaya sehingga jika terjadi kecelakaan kerja karyawan hanya diberikan ijin untuk berobat dan tidak mendesain ulang lokasi kerja. Kemudian karyawan juga mengatakan telah terdapat pelatihan namun itu hanya pelatihan mengenai pekerjaan yang akan dijalani karyawan namun untuk pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja berupa menggunakan alat pemadam api ringan (APAR) belum karyawan dapatkan walaupun alat pemadam api ringan (APAR) telah disediakan perusahaan dan berada di masing-masing divisi. Berdasarkan uraian peneliti diatas menunjukkan persepsi keselamatan dan kesehatan kerja bermasalah, hal ini jika ditunjukkan pada aspek **komitmen manajemen dan keterlibatan karyawan** yaitu karyawan merasa perusahaan kurang memperhatikan alat pelindung diri yang diberikan karyawan, sehingga karyawan merasa kurang nyaman terutama pakaian pelindung diri yang subjek gunakan tidak menutup seluruh lengan karyawan dan masker yang diberikan perusahaan kurang nyaman, masker yang diberikan perusahaan hanya berupa kain tebal berisi dan berwarna putih yang kemudian ada pengait untuk telinga sehingga karyawan kurang termotivasi untuk menggunakan alat pelindung diri hal ini diperkuat saat peneliti melakukan observasi, banyak karyawan yang mengabaikan pentingnya menggunakan masker dan ada juga karyawan yang saat bekerja memotong kayu tidak menggunakan sarung tangan.

Kemudian jika dilihat dari aspek **analisis tempat kerja** yaitu pada saat karyawan akan melakukan pekerjaannya, belum ada yang melakukan kontrol atau melakukan pemeriksaan terhadap peralatan kerja sehingga setiap hari saat kerja dimulai, karyawan langsung menggunakan alat kerja tersebut dan karyawan mengatakan tempat karyawan bekerja tidak ada pembatas yang jelas mengenai divisi-divisi yang berada di perusahaan tersebut. Jika dilihat dari aspek **pencegahan dan kontrol bahaya** yaitu karyawan mengatakan belum ada upaya dari pihak perusahaan untuk melakukan evaluasi mengenai lokasi tempat karyawan bekerja seperti mengevaluasi kenyamanan alat pelindung diri yang dikenakan karyawan dan melakukan penyediaan kotak P3K yang lengkap dan terjangkau karena kotak P3K hanya disediakan di ruang kantor atasan sehingga jika terjadi kecelakaan ringan maupun dengan luka yang cukup serius akan membuat karyawan berjalan lebih jauh untuk mengambil peralatan yang berada di kotak P3K untuk melakukan pertolongan pertama.

Dan jika dilihat dari aspek yang terakhir aspek **pelatihan keselamatan dan kesehatan karyawan** yaitu karyawan mengatakan terdapat pelatihan namun itu hanya pelatihan mengenai pekerjaan yang akan dijalani karyawan sesuai posisi pekerjaannya namun untuk pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja berupa menggunakan alat pemadam api ringan (APAR) belum karyawan dapatkan walaupun alat pemadam api ringan (APAR) telah disediakan perusahaan dan berada di masing-masing divisi namun saat peneliti tanyakan kepada karyawan, semua mengatakan bingung untuk

menggunakan alat tersebut dan belum ada pelatihan K3 secara berkala yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Berdasarkan wawancara tersebut peneliti menemukan bahwa para karyawan yang telah peneliti wawancara terkait dengan persepsi keselamatan dan kesehatan kerja tersebut bermasalah. Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di suatu perusahaan merupakan suatu hal yang penting, jika program K3 tidak dilaksanakan dengan baik, maka bisa merugikan perusahaan dan karyawan serta akan menimbulkan permasalahan. Permasalahan yang sering muncul dalam perusahaan saat ini adalah kurangnya perhatian terhadap aspek karyawan, seperti perilaku karyawan serta kurang kondusif dalam kondisi-kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegiatan kerja (Yukl, dalam Putri, Harianti, & Mianna, 2016).

Adanya penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang baik dari pihak perusahaan, maka kemungkinan besar dapat memberikan persepsi positif karyawan terhadap pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di perusahaan tersebut. Selain itu dapat juga menumbuhkan persepsi karyawan bahwa dengan adanya pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dapat memberikan kondisi kerja yang lebih sehat dan lebih aman serta menjadi lebih mengerti dan bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan yang mereka lakukan. Tidak jarang para karyawan dalam suatu perusahaan dihadapkan pada permasalahan-permasalahan, tekanan permasalahan dapat berupa aspek emosional dan fisik, terbatasnya biaya pemeliharaan kesehatan, dan berlanjut pada terjadinya penurunan produktivitas karyawan. Pihak manajemen perusahaan seharusnya mampu mengakomodasikan

permasalahan karyawan sejauh yang terkait dengan kepentingan perusahaan (Mangkuprawira dan Hubies, 2007).

Berdasarkan penelitian (Nawawi dalam Hasmalawati, & Hasanati, 2017) yang menyatakan bahwa suasana batin atau psikologis karyawan sebagai individu dalam masyarakat, organisasi, atau perusahaan dalam lingkungan kerjanya sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya. Hal ini terlihat dalam semangat atas kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan bisnis organisasi/perusahaan di tempatnya bekerja. Mulyadi (dalam Purwanti, & Al Musadieg, 2017) menjelaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu tanggung jawab perusahaan kepada karyawannya, karena kelancaran pelaksanaan karyawan dalam bekerja sangat tergantung pada keselamatan dan kesehatan kerja. Keberhasilan suatu perusahaan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja tentu dipengaruhi oleh karyawan yang mampu mematuhi peraturan-peraturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dampak tingginya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan akan memengaruhi persepsi yang positif terhadap kualitas kehidupan kerja, sehingga suasana kerja yang aman dan nyaman akan menciptakan kualitas kehidupan kerja karyawan yang baik untuk tercapainya tujuan perusahaan (Purwanti & Musadieg, 2017), sebaliknya jika perusahaan tidak menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik maka akan menimbulkan persepsi negatif yang dirasakan karyawan yang membuat kualitas kehidupan kerja menjadi terganggu dan terhambatnya untuk mencapai tujuan perusahaan (Purwanti & Musadieg, 2017). *Berdasarkan pemaparan*

diatas maka dapat ditarik kesimpulan apakah ada hubungan antara persepsi keselamatan dan kesehatan kerja dengan quality of work life pada karyawan PT. Paradise Island Furniture?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kesehatan dan keselamatan kerja dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan PT *Paradise Island Furniture*.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis:

- Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi bagi penelitian berikutnya di masa yang akan datang, khususnya untuk peminatan bidang Psikologi Industri dan Organisasi terutama yang tertarik untuk meneliti tentang *quality of work life* dan persepsi keselamatan dan kesehatan kerja.
- Hasil ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi para pembaca yang selanjutnya bisa digunakan untuk tambahan referensi.

b. Manfaat Praktis:

- Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat untuk mengetahui tingkat *quality of work life* dan persepsi keselamatan dan kesehatan kerja. Sehingga untuk meningkatkan *quality of work life* karyawan, perusahaan dapat menekankan dan meningkatkan persepsi keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawan.