

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. LATAR BELAKANG

Era globalisasi dunia ditandai oleh perkembangan yang semakin cepat di segala bidang kegiatan bisnis. Globalisasi era-90-an yang melanda dunia telah mempengaruhi perkembangan perekonomian Indonesia. Globalisasi Indonesia yang muncul merupakan *global competition*, *global business* dan *global company*. Persaingan di dunia bisnis yang sangat kilat menghadapkan organisasi pada layanan publik yang dapat memiliki daya saing lewat efisiensi. Untuk meningkatkan efisiensi antara lain di perlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas.

Dalam kaitannya dengan pencapaian tugas peningkatan SDM, maka peran dari manajemen SDM adalah sangat penting. Melalui manajemen SDM aspek prestasi dapat lebih diarahkan secara efektif dan efisien, khususnya berkaitan dengan tujuan organisasi. Suatu organisasi akan mencapai prestasi tertentu jika organisasi tersebut dapat menciptakan suatu kerja yang dapat memotivasi individu-individu dan kelompok, serta membutuhkan suasana kerja sama antara individu dan kelompok, serta menumbuhkan kreativitas dan inisiatif. Suasana kerja sebagaimana tergambar diatas, akan menciptakan kualitas kehidupan kerja (*Quality of work life*) yang kondusif bagi tercapainya tujuan organisasi. Lokasi ini didukung bahwa *Quality of work life (QWL)* merupakan

berhubungan dengan beberapa perilaku, baik di dalam maupun di luar pekerjaan. Peningkatan kreativitas kehidupan kerja seseorang dapat memberikan *positive feeling* yang lebih besar, peningkatan komitmen terhadap organisasi. Akhirnya peningkatan komitmen, kualitas kehidupan kerja. Akan mengurangi tingkat absensi (tidak masuk kerja) dan *turn over*.

Pentingnya sumberdaya manusia yang berkualitas dalam suatu organisasi pada saat ini tidak dapat diragukan lagi. Terlebih lagi ketika tantangan yang dirasakan semakin kompleks. Keinginan organisasi atau perusahaan untuk memiliki keunggulan bersaing menuntut mereka untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang dimilikinya, sedangkan kualitas sumberdaya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang berlaku sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan (Lubis, 1999). Untuk mewujudkan sumberdaya yang berkualitas tersebut tidak akan terlepas dari keberhasilan pihak manajemen organisasi untuk menciptakan kondisi *Quality of Work Life* yang positif.

*Quality of Work Life* merupakan suatu bentuk filsafat yang diterapkan oleh manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumberdaya manusia khususnya. Sebagai filsafat QWL; merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, karyawan dan organisasi. Unsur-unsur pokok dalam filsafat tersebut ialah; kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan pada manusia, efektifitas organisasi serta pentingnya para karyawan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan terutama yang menyangkut pekerjaan harian

penghasilan dan “nasib” mereka dalam pekerjaan. Sangat penting untuk mengetahui bahwa QWL tidak terbatas pada isi suatu pekerjaan, akan tetapi “memanusiakan” lingkungan kerja dengan mengakui dan menghargai harkat dan martabat sebagai manusia.

*Program QWL* telah dipandang sebagai suatu cara untuk meningkatkan produktivitas serta meningkatkan kualitas output melalui partisipasi serta keterlibatan (involvement) karyawan dalam pengambilan keputusan. Selain itu manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat akan mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para karyawan, sehingga organisasi akan semakin efektif. Peningkatan-peningkatan terhadap hal ini akan menghasilkan (1) meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang, (2) meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, (3) menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi (4) tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim (5) fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan, dan (6) rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra organisasi. Perusahaan kemudian dapat meningkatkan keuntungan secara substansial. (Randal S, Schuler, dan Susan E Jackson, 1999).

Wujud aktual dari terciptanya *Quality of work life (QWL)* suatu organisasi, akan memberikan suasana yang kondusif bagi karyawan. Dampak positif bagi karyawan, adalah dalam melaksanakan setiap pekerjaan akan penuh semangat dan terinspirasi yang akan meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan

melakukan pekerjaan. Peningkatan prestasi kerja karyawan berdampak pula pada peningkatan produktivitas organisasi, karena dengan meningkatnya prestasi kerja karyawan akan merupakan perwujudan dari pengelolaan yang baik di bidang Sumber Daya Manusia.

Studi dan penelitian terdahulu telah membuktikan adanya hubungan antara faktor-faktor kualitas lingkungan kerja antara lain; kebanggaan, penghargaan, kesempatan untuk maju, partisipasi, komunikasi dan lingkungan kerja, secara bersama - sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Astuti, 2004)

Bertolak dari uraian tersebut diatas, maka penulis sebagai salah satu seorang karyawan di Dinas Peternakan Kelautan dan Perikanan kabupaten Bantul berkeinginan untuk dapat lebih mengetahui hubungan yang terjadi antara *QWL* dengan prestasi para karyawan yang ada di lingkungan kerja Dinas Peternakan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bantul dan seberapa besar sumbangan efektif yang dapat diberikan oleh masing-masing faktor dari terhadap prestasi kerja di lingkungan kerja Dinas Peternakan Kelautan dan Perikanan Bantul. Karyawan di lingkungan Dinas Peternakan, Kelautan dan Perikanan Bantul termasuk masih berada dalam suatu organisasi, dimana setiap organisasi akan memiliki *QWL*.

Para karyawan Dinas Peternakan, Kelautan dan Perikanan Bantul, sebagai aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang memberikan pelayanan kepada masyarakat dituntut adanya pengabdian, serta menciptakan citra positif terhadap pelayanan di unit kerjanya. Dalam hal ini, sebagai salah satu

harapan masyarakat, maka keberadaan sumberdaya manusia yang berkualitas merupakan pangkal dari segalanya. Dengan demikian akan tercipta iklim dalam organisasi yang memiliki komitmen terhadap layanan yang diberikan kepada masyarakat.

Adapun ide penelitian yang akan penulis lakukan adalah merupakan replikasi model dari penelitian yang telah dilakukan oleh Sukaryadi (2005) dengan beberapa variabel yang lain dari *Quality of Work Life* dengan tujuan untuk menyesuaikan dengan kondisi obyek penelitian. Alasan ini pula yang kemudian mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap prestasi kerja karyawan di Dinas Peternakan Kalautan dan Perikanan Kabupaten Bantul “**.

## 1.2. BATASAN DAN LINGKUP PENELITIAN

Untuk menyederhanakan permasalahan agar pembahasan masalah mengarah pada tujuan yang akan dicapai maka digunakan pembatasan masalah sebagai berikut ;

### 1. *Quality of Work Life*

Adalah salah satu pendekatan sistem manajemen yang mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi SDM dalam organisasi untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan terus menerus. Dalam penelitian ini penulis membatasi variabel-variabel *QWL* antara lain : Partisipasi dalam pengambilan keputusan, komunikasi

untuk mengembangkan diri, rasa bangga terhadap pekerjaan, dan dimensi lingkungan kerja. Terwujudnya *QWL* suatu organisasi akan memberikan suatu yang kondusif bagi karyawan. Dampak positif bagi karyawan adalah dalam melaksanakan setiap pekerjaan akan penuh semangat dan terinspirasi yang akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

## 2. Prestasi kerja

Merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam penelitian ini fokus penilaian prestasi kerja didasarkan pada : kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kerja.

Lingkup penelitian ini adalah bidang manajemen Sumber Daya Manusia yang menjelaskan hubungan antara Kualitas Kehidupan dalam organisasi dengan Prestasi kerja Karyawan.

### 1.3. RUMUSAN MASALAH PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Seberapa besar pengaruh faktor-faktor *Quality of Work Life* secara individual /

- b. Seberapa besar pengaruh faktor-faktor *Quality of Work Life* secara bersama-sama / simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada Dinas Peternakan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bantul
- c. Faktor *Quality of Work Life* manakah yang paling berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

#### 1.4..TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Mengetahui apakah faktor-faktor *Quality of Work Life* yang terdiri dari partisipasi dalam mengambil keputusan, kesempatan untuk mengembangkan diri, rasa bangga terhadap pekerjaan dan dimensi lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Peternakan, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bantul
- b. Mengetahui apakah faktor-faktor *Quality of Work Life* yang terdiri dari partisipasi dalam mengambil keputusan, kesempatan untuk mengembangkan diri, rasa bangga terhadap pekerjaan dan dimensi lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Peternakan, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bantul
- c. Untuk mengetahui diantara faktor *Quality of Work Life* manakah yang paling berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

## 1.5. MANFAAT PENELITIAN

### a. Manfaat terhadap pengembangan teori

Diharapkan akan memberikan sumbangan pengetahuan mengenai hubungan dan pengaruh dari *QWL* terhadap prestasi kerja karyawan yang ada dalam kasus ini, dan akan merangsang penelitian lain sejenis di masa yang akan datang.

### b. Manfaat terhadap kepentingan praktis

Untuk memberikan sumbangan kepada Dinas Peternakan, Kelautan dan Perikanan Kabupaten Bantul mengenai kondisi hubungan dan pengaruh dari *QWL* terhadap prestasi kerja karyawan yang ada dalam kasus ini, sehingga diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran guna mengambil langkah dalam mengantisipasi perubahan terutama setelah diberlakukannya otonomi daerah.

### c. Manfaat bagi penulis

Sebagai upaya untuk mendalami masalah-masalah Sumber Daya Manusia