

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Setiap perusahaan tentunya memiliki tujuan agar selalu dapat bertahan, mampu berinovasi dan menjadi unggul ditengah persaingan bisnis yang semakin ketat, pasti akan memegang teguh prinsip *continuous improvement*. Prinsip tersebut menekankan bahwa perbaikan harus dilakukan terus menerus pada seluruh aspek yang ada didalam perusahaan. Salah satu aspek yang dimaksud adalah sumber daya insani atau biasa disebut karyawan. Berbagai upaya dilakukan demi kinerja karyawan yang semakin baik. Hal tersebut dirasa sangat penting karena kinerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan apakah suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik atau tidak, sehingga tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan itu sangat tergantung dari seberapa baik kinerja para karyawannya. Namun hingga saat ini masih banyak terjadi demo karyawan, hal tersebut menandakan masih adanya ketimpangan antara keinginan perusahaan dan kebutuhan karyawan.

| Penduduk 15 Tahun Ke Atas Menurut Status Pekerjaan Utama, 2011 – 2013 | | | | |
|---|--|--------------------|--------------------|--------------------|
| No. | Status Pekerjaan Utama | 2012 | | 2013 |
| | | Februari | Agustus | Februari |
| 1 | Berusaha Sendiri | 19 543 475 | 18 440 722 | 19 139 344 |
| 2 | Berusaha Dibantu Buruh Tidak Tetap/Buruh Tidak Dibayar | 20 367 416 | 18 761 405 | 19 380 757 |
| 3 | Berusaha Dibantu Buruh Tetap/Buruh Dibayar | 3 930 591 | 3 873 041 | 4 026 097 |
| 4 | Buruh/Karyawan/Pegawai | 38 135 062 | 40 291 583 | 41 561 419 |
| 5 | Pekerja Bebas di Pertanian | 5 356 265 | 5 339 998 | 5 001 220 |
| 6 | Pekerja Bebas di Non Pertanian | 5 970 608 | 6 202 093 | 6 423 026 |
| 7 | Pekerja Keluarga/Tak Dibayar | 19 499 388 | 17 899 312 | 18 489 326 |
| 8 | Tak Terjawab | - | - | - |
| | Total | 112 802 805 | 110 808 154 | 114 021 189 |

Sumber: Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) 2012, dan 2013

(Sumber : bps.go.id)

Gema Azza Amalia, 2014

Hubungan Antara Goal Orientation Dengan Quality Of Work Life Pada Karyawan Perusahaan Swasta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa karyawan memiliki proporsi yang lebih besar dibandingkan dengan status pekerjaan lainnya. Namun besarnya jumlah karyawan yang ada belum diikuti dengan tingkat kesejahteraan karyawan yang tinggi. Hal ini terlihat ketika hari buruh yang jatuh pada tanggal 1 Mei selalu diramaikan oleh aksi demo pekerja. Sebagian besar dari kasus demo yang terjadi, mereka menginginkan peningkatan kesejahteraan karyawan, contohnya seperti demo yang dilakukan oleh karyawan Telkomsel dan karyawan PT. Krakatau Steel (<http://ekonomi.kompasiana.com>).

Demo yang sering terjadi menggambarkan bahwa tujuan karyawan dan tujuan perusahaan tidak sejalan, sehingga karyawan sering merasa menjadi pihak yang dirugikan. Kolaborasi yang baik yaitu apabila tujuan karyawan seimbang dengan tujuan perusahaan. Tujuan yang spesifik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan menentukan tujuan yang lebih sulit maka karyawan tersebut akan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tujuan yang mudah dicapai. Namun setiap karyawan berbeda dalam menyikapi atau menanggapi pencapaian tujuan. Oleh karena itu penting bagi perusahaan menetapkan tujuan yang tinggi namun masih dapat diraih, agar para karyawannya terpacu meningkatkan kinerjanya.

Para karyawan memiliki motivasi tersendiri dalam bekerja untuk mencapai tujuannya. Namun *goal orientation* seseoranglah yang menggerakkan bagaimana cara seseorang merespon suatu tantangan untuk mencapai tujuannya itu. Banyak cara yang dilakukan karyawan untuk meraih kualitas dalam kehidupan kerjanya terkait dengan *goal orientation* dalam mencapai tujuan tersebut.

Goal orientation merupakan suatu preferensi tujuan dalam pencapaian situasi, telah menjadi salah satu topik yang paling penting dalam pendidikan, psikologis, dan literatur penelitian organisasi (Payne et al., 2007), karena dengan *goal orientation*, seseorang dapat melihat perbedaan individu dalam membangun pemahaman terhadap pembelajaran, pelatihan, dan hasil. *Goal orientation* memiliki implikasi yang penting untuk peningkatan kinerja karyawan dan organisasi (VandeWalle, 2001). Ada tiga jenis *goal orientation* yaitu *learning*

Gema Azza Amalia, 2014

Hubungan Antara Goal Orientation Dengan Quality Of Work Life Pada Karyawan Perusahaan Swasta

goal orientation, performance prove goal orientation dan performance avoid goal orientation.

Semakin berkembangnya zaman semakin banyak hal baru yang perusahaan lakukan demi kemajuan perusahaannya, oleh karena itu perusahaan terus melakukan inovasi - inovasi dan pengembangan seperti pelatihan. Namun tidak semua karyawan senang mengikuti program pelatihan karena menganggap bahwa karyawan tersebut telah berkompoten dibidang yang ia geluti sebelumnya. Hal tersebut bisa menjadi penghambat bagi terwujudnya tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Oleh karena itu diharapkan perusahaan mengetahui tipe *goal orientation* manakah yang berpengaruh terhadap QWL setiap karyawannya.

Menurut Dupuis (2006), QWL adalah kondisi yang dialami oleh individu untuk mengejar tujuannya dalam domain kerja yang tercermin oleh dampak positif pada kualitas kehidupan individu, kinerja organisasi dan fungsi keseluruhan masyarakat. QWL merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi (Lewis dkk, 2001, dalam Arifin 2012), karena tingkat QWL yang tinggi diyakini mampu untuk meningkatkan kontribusi para karyawan dan menumbuhkan keinginan karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Hal itu diperkuat dari hasil penelitian yang menyatakan adanya hubungan positif antara QWL dengan kinerja karyawan (Elmuti dan Kathawala, 1997). QWL sangat luas cakupannya karena berhubungan dengan berbagai aspek yang berpengaruh pada karyawan seperti: peningkatan upah, pengurangan beban dan jam kerja, partisipasi kerja, pengembangan karir, keselamatan kerja dan pemeliharaan kesehatan.

Setiap perusahaan baik itu BUMN (Badan usaha milik negara) maupun swasta harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Karyawan BUMN dianggap telah sejahtera karena dari segi penghasilan, tunjangan istri, anak, tunjangan pensiun serta asuransi kesehatan telah mencukupi, lalu dari segi jenjang karir sudah sangat terprogram dengan baik. Sementara pada perusahaan swasta, masih banyak karyawan yang berpenghasilan sebatas UMK, jangankan tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan pun tidak semua perusahaan memberikannya. Walaupun tidak dipungkiri ada juga pegawai swasta yang mendapatkan

Gema Azza Amalia, 2014
Hubungan Antara Goal Orientation Dengan Quality Of Work Life Pada Karyawan Perusahaan Swasta

kesejahteraan berlebih dari perusahaannya, karena perusahaan swasta pun banyak macamnya, ada perusahaan swasta skala besar dan ada pula skala kecil. Dilihat dari tujuan pekerjaannya pun BUMN dianggap lebih mudah karena sudah ada sistem yang mengaturnya, sementara pada perusahaan swasta memiliki tujuan yang lebih tinggi sehingga tuntutan perusahaan pada karyawannya pun tinggi, sehingga karyawan pun menginginkan timbal balik yang besar pula. Dari pemaparan diatas peneliti ingin mengetahui tingkat QWL dari macam-macam perusahaan swasta baik itu skala kecil maupun besar serta dari berbagai bidang perusahaan, seperti perusahaan yang bergerak dalam pendistribusian minuman yaitu PT. Sinar Sosro dan perusahaan yang bergerak dalam bidang konsultan arsitektur yaitu PT. Nusantara Citra Konsultan.

Dari pemaparan diatas, terlihat kurang adanya kesesuaian antara tujuan karyawan dengan perusahaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa tidak nyaman dan memiliki tingkat QWL yang rendah. Dari latar belakang tersebut peneliti ingin meneliti mengenai **“Hubungan antara *Goal orientation* dengan *Quality of work life* pada Karyawan Perusahaan Swasta”**

1.2 Rumusan Masalah

Demo yang sering terjadi menggambarkan bahwa tujuan karyawan dan tujuan perusahaan tidak sejalan, sehingga karyawan sering merasa menjadi pihak yang dirugikan. Kolaborasi yang baik yaitu apabila tujuan karyawan seimbang dengan tujuan perusahaan. Tujuan yang spesifik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Para karyawan memiliki motivasi tersendiri dalam bekerja untuk mencapai tujuannya. Namun *goal orientation* seseoranglah yang menggerakkan bagaimana cara seseorang merespon suatu tantangan untuk mencapai tujuannya itu. Oleh karena itu diharapkan perusahaan mengetahui tipe *goal orientation* manakah yang berpengaruh terhadap QWL setiap karyawannya. karena tingkat QWL yang tinggi diyakini mampu untuk meningkatkan kontribusi para karyawan dan menumbuhkan keinginan karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Dari rumusan masalah tersebut dijabarkan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

Gema Azza Amalia, 2014

Hubungan Antara Goal Orientation Dengan Quality Of Work Life Pada Karyawan Perusahaan Swasta

1. Bagaimana gambaran umum mengenai *goal orientation* pada karyawan perusahaan swasta?
2. Bagaimana gambaran umum mengenai *quality of work life* karyawan perusahaan swasta?
3. Bagaimana hubungan *Goal orientation* dengan *Quality of work life*?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk:

1. Memperoleh data empirik mengenai *goal orientation* pada karyawan perusahaan swasta.
2. Memperoleh data empirik mengenai *quality of work life* karyawan perusahaan swasta.
3. Memperoleh data empirik mengenai hubungan *Goal orientation* dengan *Quality of work life*.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan :

1. Peneliti:
 - a. Untuk mengetahui hubungan *goal orientation* dengan *quality of work life*.
 - b. Diharapkan dari penelitian ini, peneliti dapat mempublikasikan hasil penelitian terhadap perusahaan.

2. Keilmuan:

Diharapkan mampu memberikan sumbangan pikiran khususnya tentang pengembangan konsep orientasi tujuan dan *quality of work life* dan dapat memberikan kontribusi keilmuan bagi disiplin keilmuan psikologi khususnya bagi pendalaman industri dan organisasi dan seluruh disiplin keilmuan secara umum.

Gema Azza Amalia, 2014

Hubungan Antara Goal Orientation Dengan Quality Of Work Life Pada Karyawan Perusahaan Swasta

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Sistematika penulisan skripsi ini terbagi menjadi lima bab yang tersusun sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Pada bab ini menjelaskan latar belakang, rumusan masalah yang menjadi dasar penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Dalam bagian ini menjelaskan teori *goal orientation* dan teori *quality of work life*, serta kerangka pemikiran sesuai teori yang relevan dan hipotesis penelitian.

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan pendekatan yang digunakan dalam penelitian, identifikasi dan definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan data dan uji statistik yang digunakan.

Bab IV: Hasil dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan secara rinci analisis data-data yang digunakan dalam penelitian yaitu dengan menggunakan korelasi. Bab ini akan menjawab permasalahan penelitian yang akan diangkat berdasarkan hasil pengolahan data dan landasan teori yang relevan.

Bab V : Kesimpulan dan Saran

Bab ini menjelaskan kesimpulan penelitian sesuai dengan hasil yang ditemukan dari pembahasan serta saran yang berguna bagi penelitian selanjutnya.