

**STUDI DESKRIPTIF MENGENAI *QUALITY OF WORK LIFE*
KARYAWAN PELAKSANA PT. LAJUPERDANA INDAH PALEMBANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk menempuh Ujian Sarjana
Pada Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran

Oleh :

Flora Merlinka Larashati

NPM. 190110090024



**UNIVERSITAS PADJADJARAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
JATINANGOR
2014**

ABSTRAK

Indonesia merupakan Negara dengan pertumbuhan urbanisasi paling cepat dibandingkan Negara lain di Asia. Urbanisasi dipengaruhi oleh motivasi seseorang untuk mencari kehidupan yang lebih baik. Urbanisasi mengakibatkan meningkatnya tenaga kerja di perkotaan dan menurunnya jumlah tenaga kerja di pedesaan. Salah satu industri yang berada di pedesaan yaitu PT. Laju Perdana Indah. PT. LPI memerlukan banyak sumber daya manusia untuk dapat mencapai visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu berupaya dalam mengelola SDM yaitu mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang sudah ada, dengan cara memberikan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi. Berdasarkan data dari perusahaan, setiap bulannya terdapat *turn over* di PT. LPI Palembang, tingkat absensi tinggi dan kinerja dibawah rata-rata. Padahal dari data awal peneliti, didapatkan bahwa rata-rata karyawan sudah puas dengan lingkungan kerjanya.

Penelitian ini bertujuan mendapatkan gambaran mengenai *Quality of Work Life* (QWL). Rancangan penelitian yang digunakan yaitu studi deskriptif dengan menggunakan kuesioner Timossi (2008) yang mengadaptasi dan mengevaluasi alat ukur Walton (1975). Sampel yang digunakan sebanyak 85 karyawan pelaksana PT. LPI Palembang. Hasil reliabilitas alat ukur yaitu 0,93 dengan kedelapan kriteria valid. Dari hasil pengambilan data didapatkan 68,2% karyawan pelaksana merasa puas, 25,9% merasa tidak puas dan 5,9% merasa sangat puas dengan QWL di PT. LPI Palembang. Kriteria yang mendapatkan skor tertinggi yaitu *development of human capacities*, dan yang memiliki skor terendah yaitu *social integration*.

Kata Kunci: Urbanisasi, *Quality of Work Life*, Karyawan Pelaksana PT. LPI Palembang

Pendahuluan

- Latar Belakang

Indonesia merupakan Negara dengan pertumbuhan urbanisasi paling cepat dibandingkan Negara lain di Asia (Karunia, 2014). Urbanisasi didefinisikan sebagai perpindahan penduduk dari desa ke kota (Bintarto, 1986 dalam Saefulloh, tanpa tahun). Faktor yang secara umum dapat menjelaskan mengapa terjadi perpindahan penduduk dari desa ke kota adalah motivasi. Motivasi penduduk untuk berpindah ke kota merupakan reaksi atas pengharapan hidup yang lebih baik.

Meningkatnya urbanisasi (migrasi) desa-kota, mengakibatkan jumlah tenaga kerja yang mencari pekerjaan di sektor industri perkotaan semakin meningkat dan menurunnya jumlah tenaga kerja berkualitas di daerah. Hal ini yang nantinya akan berdampak pada industri-industri atau perusahaan yang berada di daerah, terutama daerah terpencil yang jauh dari fasilitas-fasilitas modern.

Salah satu usaha yang dilakukan Jakarta untuk meredam laju urbanisasi yaitu penyebaran industri kepinggiran kota (Usman, 1979 dalam Saefulloh, tanpa tahun). Namun, hal tersebut tetap tidak bisa mengurangi tingkat urbanisasi dikarenakan menurut Samiadji (2007 dalam Saefulloh, tanpa tahun) alasan utama seseorang tertarik untuk bekerja di sektor formal perkotaan adalah tingkat upahnya relatif lebih tinggi dibandingkan sektor formal di pedesaan atau di kota kecil, serta pola pekerjaannya yang memberikan kondisi kerja yang relatif lebih baik. Hal ini tentunya akan berdampak pada industri-industri yang berada di kota-kota kecil apalagi daerah terpencil, seperti sulitnya mendapatkan sumber daya manusia berkualitas yang tentunya hal ini juga berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan.

Salah satu perusahaan swasta yang berada di daerah yaitu PT. LajuPerdana Indah. PT. LajuPerdana Indah yang selanjutnya akan disingkat menjadi PT. LPI, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang agribisnis

sektor perkebunan tebu dan pabrik gula. Setiap perusahaan termasuk PT. LPI tentu tidak akan dapat mencapainya tanpa peran sumber daya manusia. Adapun peran dan fungsi dari sumber daya manusia dalam organisasi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain, menjadikan sumber daya manusia aset penting dan vital dalam suatu organisasi. PT. LPI Palembang yang berada di daerah terpencil (pelosok) berdampak pada sulitnya perusahaan dalam mendapatkan SDM yang berkualitas dan juga sulitnya karyawan dalam memenuhi kebutuhannya yang berkaitan langsung dengan pekerjaan maupun tidak.

Sumber daya manusia dalam organisasi lebih sering disebut dengan karyawan. Karyawan memiliki fungsi yaitu mengelola input yang dimiliki perusahaan secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus dapat mengatur dan memanfaatkan sedemikian rupa potensi manusia yang ada dalam organisasi yaitu karyawan dalam setiap fungsi dan jabatan yang ada dalam perusahaan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara mencari tahu hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara observasi ataupun mencari masukan dari karyawan, sehingga perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas dan juga karyawan memberikan kesetiiaannya terhadap perusahaan. Kinerja menurut Mathis & Jackson (2006: 378) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Menurut Gibson (2003) terdapat tiga variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu (1) variabel individual, terdiri dari kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik, latar belakang (keluarga, tingkat sosial), penggajian dan demografis (usia, asal-usul, jenis kelamin); (2) variabel organisasional, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur desain pekerjaan; dan (3) variabel psikologis, terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Dari faktor-faktor yang telah disebutkan sebelumnya dapat diketahui bahwa selain dari individu itu sendiri, perusahaan tempat individu itu bekerja memiliki peran dalam meningkatkan

kinerjanya. Dukungan perusahaan juga dilakukan agar perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas dan juga memberikan kesetiannya terhadap perusahaan.

Kinerja dan loyalitas karyawan merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab hal tersebut berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu berupaya dalam memberdayakan, mengembangkan serta mempertahankan karyawan. Dikarenakan sumber daya manusia merupakan faktor yang berharga, maka perusahaan bertanggungjawab untuk memelihara *quality of work life* (kualitas kehidupan kerja) dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan sumbangannya secara optimal dalam mencapai tujuan perusahaan (Pruijt, 2003).

Quality of work life didefinisikan sebagai kehidupan yang bermakna bagi pekerja terhadap kehidupan ekonomi, sosial dan kepuasan spiritual yang lebih baik (Walton, 1975 dalam Nutchath Wichit, 2007). *Quality of work life* merupakan suatu konsep atau filsafat manajemen dalam rangka perbaikan kualitas sumber daya manusia yang telah dikenal sejak dekade tujuh puluhan. Dalam perkembangan selanjutnya *quality of work life* menjadi salah satu bentuk filsafat yang diterapkan oleh manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia pada khususnya. *Quality of work life* menjadi perhatian dan sorotan menuju sumber daya manusia yang unggul karena menekankan pada hubungan antara organisasi dan pekerja. Pendekatan baru ini juga berusaha menciptakan keseimbangan antara kebutuhan manusia dan kebutuhan teknologi. dimana lingkungan kerja dan semua pekerjaan di dalamnya harus sesuai dengan orang-orang dan teknologi.

Quality of work life merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi (Lewis dkk, 2001). Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa *quality of work life* dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi. Sejumlah studi sebelumnya juga mendukung hasil positif dari *quality of work life* dalam

mengurangi absensi, *turnover* (perputaran karyawan), serta meningkatkan kepuasan kerja. *Quality of work life* juga berkontribusi pada kemampuan perusahaan untuk merekrut sumber daya manusia berkualitas dan meningkatkan daya saing perusahaan. *Quality of work life* menjadi semakin penting untuk diteliti setelah adanya bukti yang menunjukkan bahwa seorang karyawan yang bahagia adalah karyawan yang produktif, berdedikasi dan loyal (Greenhaus et al, 1987). Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melihat bagaimana gambaran *quality of work life* pada karyawan pelaksana di PT. LajuPerdana Indah Palembang, disesuaikan dengan 8 kriteria *quality of work life* menurut Walton (1975 dalam Timossi, 2008)? Kedelapan kriteria tersebut yaitu *adequate and fair compensation, safe and healthy environment, development of human capacities, growth and security, social integration, constitutionalism, the total life space, dan social relevance.*

- **Definisi Variabel**

Dalam penelitian ini hanya akan digunakan satu variabel yang akan diukur yaitu *quality of work life*. *Quality of work life* didefinisikan sebagai kehidupan yang bermakna bagi pekerja terhadap kehidupan ekonomi, sosial dan kepuasan spiritual yang lebih baik (Walton, 1975 dalam Nutchath Wichit, 2007).

- **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) pada karyawan pelaksana yaitu karyawan eselon IV dan V di PT. LajuPerdana Indah Palembang.

- **Kajian Pustaka**

1. Organisasi

Organisasi dapat diartikan sebagai tempat berkumpulnya orang-orang yang bekerja sama secara efektif dan efisien guna mencapai suatu tujuan. Hal ini sejalan dengan definisi organisasi menurut Schermerhorn (2001) yaitu sekumpulan orang-orang yang bekerja bersama-sama dalam suatu divisi untuk mencapai tujuan bersama.

2. Persepsi

Luthans (1977) mendefinisikan persepsi sebagai suatu interaksi yang rumit dari penyeleksian, pengorganisasian dan penafsiran. Dengan demikian persepsi dapat diartikan sebagai suatu proses dimana individu menyaring, memberikan dan menginterpretasikan informasi-informasi yang masuk untuk menciptakan gambaran dunia luar bagi dirinya.

Calhoun dan Acocella (1990) menyatakan persepsi individu terhadap lingkungan sosialnya akan mengalami perubahan, jika individu yang bersangkutan tidak menemukan kesesuaian antara objek yang dipersepsi dengan harapan sebelumnya. Hal ini mengakibatkan persepsi tidak bersifat statis, melainkan ia dapat mengalami perubahan dari waktu ke waktu.

3. *Quality of Work Life*

“Quality of Work Life is defined as the meaningful life of the employees with better living conditions or economic, social, and spiritual satisfaction which can be measured by applying the 8 indicators of Quality of Work Life which are follows: adequate and fair compensation, safe and healthy working conditions, development human capacity, growth and security, social integration, constitutionalism, total life space, and social relevance.”

(*Quality of Work Life* didefinisikan sebagai kehidupan yang bermakna bagi pekerja dengan kehidupan ekonomi, sosial, dan kepuasan spiritual yang lebih baik, yang mana dapat diukur dengan menggunakan 8 indikator dari *Quality of Work Life*, yakni: kompensasi yang tepat dan adil, kondisi pekerjaan yang aman dan sehat, kesempatan untuk menggunakan dan

mengembangkan kemampuan pekerja, kesempatan untuk terus berkembang dan keamanan kerja, integrasi sosial di tempat bekerja, peraturan yang terdapat di tempat bekerja, efek pekerjaan terhadap keseluruhan hidup, dan persepsi pegawai terhadap tanggung jawab sosial dari perusahaan.)

Dari definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka *Quality of Work Life* dapat didefinisikan sebagai persepsi karyawan terhadap lingkungan organisasi tempat mereka bekerja, dimana organisasi berupaya untuk memberikan kesesuaian antara karyawan, teknologi, pekerjaan dan lingkungan dengan cara mengembangkan lingkungan kerja yang nyaman serta kondusif, sehingga tercipta keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan mereka.

Quality of work life yang dipandang baik oleh seseorang, berhubungan dengan banyak faktor. Werther & Davis (1982) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *quality of work life* terdiri dari tiga faktor, termasuk faktor *personal behavioral* (pribadi), *organizational* (organisasi), dan *environmental* (lingkungan).

Walton (1975, dalam Duyan 2013) mengungkapkan bahwa terdapat 8 kriteria *Quality of Work Life*, yaitu:

1. *Adequate and fair compensation* (Kompensasi yang tepat dan adil)
Mencakup unsur-unsur seperti upah, kompensasi, bonus, tunjangan dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi sebagai hasil balas jasa atas kinerja yang dihasilkan pegawai, dimana hal tersebut diharapkan sesuai dan adil. Ini berarti perusahaan memberikan gaji dan kompensasi yang sesuai standar untuk pegawai pada tingkatan yang sama, serta kompetitif apabila dibandingkan dengan perusahaan lain.
2. *Safe and healthy environment* (Lingkungan kerja yang aman dan sehat)
Mencakup hal-hal yang berhubungan dengan kondisi fisik dari tempat bekerja, seperti kebersihan, keamanan serta memiliki risiko kecelakaan yang rendah.

3. *Development of human capacities* (Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan pekerja)
Menyangkut pada bagaimana organisasi memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan dan menggunakan *skill* yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. *Growth and security* (Kesempatan untuk terus berkembang dan keamanan kerja)
Berkaitan dengan bagaimana organisasi menyediakan fasilitas yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja (seperti: pelatihan dan seminar), kejelasan dalam berkarir di perusahaan, serta rasa aman bahwa mereka dapat terus bekerja pada perusahaan.
5. *Social integration* (Interaksi sosial di tempat kerja)
Berkaitan dengan hubungan yang terjalin antara karyawan dengan rekan kerja maupun perusahaan. Dimana karyawan memiliki hubungan yang baik dan dapat bekerja sama dengan rekan kerja maupun atasan, serta memiliki rasa keterikatan dengan perusahaan.
6. *Constitutionalism* (Hak-hak karyawan dalam perusahaan)
Berkaitan dengan hak-hak karyawan sebagai pekerja di dalam organisasi, ketersediaan lingkungan yang demokrasi bagi karyawan, serta kebebasan dan kesamaan dalam segala hal.
7. *The total life space* (Pengaruh pekerjaan terhadap keseluruhan hidup)
Mencakup hal-hal mengenai pengaruh pekerjaan terhadap peran-peran pribadi karyawan. Dimana pekerjaan, keluarga dan kehidupan pribadi dapat tetap seimbang.
8. *Social relevance* (Tanggung jawab sosial perusahaan)
Mencakup hal-hal mengenai tanggung jawab sosial perusahaan terhadap lingkungan dan masyarakat sekitar, serta karyawan yang bekerja di dalam perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari penilaian karyawan terhadap hal-hal (seperti: penyediaan produk dengan kualitas tinggi, hubungan dengan masyarakat sekitar, dll) yang sudah

dilakukan perusahaan, serta rasa bangga karyawan terhadap perusahaan.

4. Kepuasan Kerja

Schermerhorn (1994) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap spesifik yang menunjukkan tingkatan dimana individu merasa positif atau negatif terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan respon emosional seseorang terhadap tugas sebagaimana terhadap kondisi fisik dan sosial dari lingkungan kerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa konsepsi kepuasan kerja melihat kepuasan itu sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian non-eksperimental dengan metode deskriptif. Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang (Nazir, 2005). Metode ini bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Tipe penelitian ini didasarkan pada pertanyaan dasar: Bagaimana (Gulo, 2002).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian yaitu pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan dalam penelitian yang hasilnya didasarkan pada data yang berbentuk angka dengan menggunakan rumus statistika untuk menjawab suatu pertanyaan penelitian (Christensen, 2004).

- Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang menjadi sasaran dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap, sehingga populasi berjumlah sebanyak 567 karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Probability Sampling*. Teknik yang lebih spesifik lagi yaitu *proportionate stratified random sampling*. Teknik ini merupakan teknik yang digunakan apabila populasi memiliki anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2006).

Dalam penelitian ini, peneliti membedakan karyawan pelaksana yang berada pada departemen *Estate*, *GMO*, dan *Factory* dengan asumsi bahwa masing-masing departemen memiliki interaksi yang berbeda terhadap pekerjaannya. Hal ini mengakibatkan karyawan memiliki kebutuhan dan harapan yang berbeda terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, perlu adanya representasi sampel yang sesuai dengan jumlah karyawan pada masing-masing departemen, sehingga karyawan pelaksana pada masing-masing departemen dapat terwakili dengan baik dalam penelitian ini dan dapat menggambarkan secara tepat *quality of work life* karyawan pelaksana PT. LajuPerdana Indah Palembang.

Karakteristik sampel penelitian yaitu karyawan tetap PT. LPI Palembang yang berada pada eselon IV dan V dan telah bekerja selama minimal 6 bulan. Ukuran sampel penelitian dengan menggunakan menggunakan rumus Taro Yamane dalam Riduwan dan Akdon (2006) adalah 85 karyawan. Untuk jumlah sampel pada masing-masing departemen, maka akan digunakan rumus alokasi proporsional dari Taro Yamane dalam Riduwan dan Akdon (2006) yaitu *Estate* sebanyak 43 karyawan, *GMO* sebanyak 19 karyawan dan *Factory* sebanyak 23 karyawan.

- **Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di perkebunan tebu dan pabrik gula PT. LajuPerdana Indah Palembang, kecamatan Ogan Komering Ulu Timur, Sumatera Selatan. Pengambilan data penelitian dilakukan pada 24-28 Februari 2014.

- **Alat Ukur**

Dalam penelitian ini hanya digunakan satu alat ukur yaitu *Quality of Work Life* yang disusun oleh Timossi (2008) dengan mengadaptasi dan mengevaluasi model *Quality of Work Life* oleh Walton (1975). Timossi (2008) dalam hal ini tidak menciptakan model *quality of work life* baru, namun hanya menyesuaikan model yang sudah ada agar dapat digunakan secara luas. Penyesuaian model tersebut dilakukan dengan cara menyederhanakan bahasa yang digunakan agar

dapat diaplikasikan terhadap individu dengan tingkat pendidikan yang rendah. Alat ukur ini dianggap sesuai untuk subjek penelitian, dikarenakan subjek memiliki tingkat pendidikan dari sekolah dasar (SD) hingga strata-1 (S1).

Delapan kriteria *quality of work life* menurut Walton (1975, dalam Timossi 2008) tersebut selanjutnya akan diturunkan ke dalam beberapa subkriteria yang nantinya akan menjadi item-item pertanyaan. Pengadaptasian alat ukur dilakukan dengan menerjemahkan alat ukur dan kemudian menyesuaikan item-item asli dengan karakteristik dan keadaan subjek penelitian. Alat ukur *quality of work life* ini terdiri dari 35 item pertanyaan.

Hasil dan Pembahasan

- Gambaran *Quality of Work Life* Karyawan Pelaksana

Dilihat dari 8 kriteria *quality of work life* menurut Walton (1975), didapatkan hasil penelitian pada karyawan pelaksana PT. LPI Palembang yaitu sebagian besar karyawan pelaksana tergolong puas, dengan kata lain sebagian besar karyawan merasa bahwa *quality of work life* di PT. LPI Palembang telah sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan. Hal ini dapat dilihat pada Diagram 4.1 yang menunjukkan bahwa 68,2% karyawan pelaksana merasa puas dan 5,9% merasa sangat puas. Dengan kata lain karyawan pelaksana di PT. LPI Palembang secara umum telah merasa bahwa kondisi lingkungan kerja (*quality of work life*) mereka telah sesuai dengan kebutuhan dan harapan mereka. Hal ini juga dapat dilihat dari tidak adanya karyawan yang merasa sangat tidak puas, dan hanya 25,9% karyawan yang merasa tidak puas secara keseluruhan.

Meskipun mayoritas karyawan berada pada golongan puas dan tidak puas, namun pada kenyataannya terdapat sebagian kecil karyawan yang berada pada golongan sangat puas dan sangat tidak puas.

- **Gambaran *Quality of Work Life* Masing-masing Departemen**

Dilihat dari masing-masing departemen, ketiga departemen yaitu *Estate*, GMO dan *Factory* merasa bahwa *quality of work life* di PT. LPI Palembang berada dalam kategori puas. Departemen *Estate* sebesar 69,8% merasa puas dan 4,7% merasa sangat puas. Untuk departemen GMO sebesar 73,7% merasa puas dan 5,3% merasa sangat puas. Departemen *Factory* dengan besaran persentase yaitu 60,9% merasa puas dan 8,7% merasa sangat puas. Dari data tersebut dapat terlihat bahwa karyawan pelaksana pada departemen GMO lah yang mayoritas karyawannya merasa puas dengan *quality of work life* di PT. LPI Palembang dibandingkan karyawan pelaksana pada departemen *Estate* dan *Factory*. Hal ini dikarenakan karyawan pada departemen GMO memiliki kondisi lingkungan kerja yang lebih nyaman dan sehat secara fisik maupun psikis.

- **Gambaran Masing-masing Kriteria *Quality of Work Life***

Untuk pembahasan masing-masing kriteria *quality of work life*, akan dibahas berdasarkan kriteria yang dirasakan sangat sesuai hingga sangat tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan pelaksana PT. LPI Palembang.

1. *Development of Human Capacities*

Dalam penelitian ini, kriteria *development of human capacities* berada pada peringkat pertama, dengan persentase 67,1% puas dan 12,9% tergolong sangat puas, hal ini berarti karyawan pelaksana di PT. LPI Palembang mayoritas merasa bahwa perusahaan telah memberikan mereka kesempatan untuk mengembangkan dan menggunakan keterampilan mereka dalam bekerja.

Dilihat dari masing-masing departemen, karyawan pelaksana pada departemen *Estate* dan *Factory* menempatkan kriteria *development of human capacities* juga pada peringkat pertama, sedangkan karyawan pelaksana pada departemen GMO menempatkan kriteria *development of human capacities* pada peringkat ketiga. Perbedaan tersebut dikarenakan lingkungan pekerjaan mereka memiliki tuntutan yang berbeda dalam penggunaan keterampilan. Dimana karyawan pelaksana pada departemen *Estate* dan *Factory* memiliki kesempatan yang lebih besar dalam mengembangkan dan menggunakan keterampilan mereka

terhadap mesin-mesin yang canggih dan modern dalam bekerja. Meski demikian, ketiga departemen mayoritas tergolong puas dengan kriteria ini. Dengan melihat persentase tingkat kepuasan dari masing-masing departemen, menunjukkan bahwa departemen *Estate* dan *Factory* merupakan departemen dengan jumlah karyawan yang lebih banyak merasa bahwa kriteria *development of human capacities* sudah sesuai dengan kebutuhan dan harapan mereka dibandingkan dengan karyawan pada departemen GMO.

2. *The Total Life Space*

Kriteria *the total life space* memiliki persentase sebesar 69,4% merasa puas dan 9,4% sangat puas. Dengan kata lain, karyawan pelaksana di PT. LPI Palembang mayoritas merasa bahwa perusahaan telah menyediakan waktu kepada karyawan untuk menjalankan perannya di luar perusahaan.

Dilihat pada masing-masing departemen, karyawan pelaksana pada departemen *Estate* dan *Factory* menempatkan kriteria *the total life space* juga pada peringkat kedua, sedangkan karyawan pelaksana pada departemen GMO menempatkan kriteria *the total life space* pada peringkat pertama. Meski demikian, ketiga departemen mayoritas tergolong puas pada kriteria ini. Dengan kata lain kebutuhan dan harapan karyawan akan waktu luang untuk diri sendiri dan keluarga telah dipenuhi oleh PT. LPI Palembang.

3. *Social Relevance*

Dalam penelitian ini, kriteria *social relevance* berada pada peringkat ketiga, dengan persentase 57,6% tergolong puas dan 14,1% sangat puas. Hal ini berarti mayoritas karyawan pelaksana merasa bahwa kriteria *social relevance* sudah sesuai dengan kebutuhan dan harapan mereka.

Dilihat dari masing-masing departemen, karyawan pelaksana pada departemen *Estate* menempatkan kriteria *social relevance* juga pada peringkat ketiga, sedangkan karyawan pelaksana pada departemen GMO menempatkan kriteria *social relevance* pada peringkat kedua dan karyawan pelaksana pada departemen *Factory* menempatkan pada kriteria keempat. Ketiga departemen

mayoritas tergolong puas dengan kriteria ini, yang berarti karyawan pelaksana PT. LPI merasa bahwa kebutuhan dan harapan mengenai citra perusahaan yang positif dimata karyawan dan masyarakat sekitar telah terpenuhi.

4. *Safe and Healthy Environment*

Dalam penelitian ini, kriteria *safe and healthy environment* berada pada peringkat keempat, dengan persentase 50,6% tergolong puas dan 3,5% sangat puas. Hal ini menunjukkan bahwa setengah karyawan pelaksana merasa kriteria *safe and healthy environment* sudah sesuai dengan kebutuhan dan harapan mereka dan setengah karyawan lagi merasa bahwa kriteria *safe and healthy environment* kurang sesuai atau belum memenuhi kebutuhan dan harapan mereka.

Dilihat dari masing-masing departemen, karyawan pelaksana pada departemen *Estate* dan *GMO* sama-sama menempatkan kriteria *safe and healthy environment* juga pada peringkat keempat, sedangkan karyawan pelaksana pada departemen *Factory* menempatkan kriteria *safe and healthy environment* pada peringkat ketiga. Perbedaan tersebut dikarenakan dari interaksi terhadap pekerjaan, pada departemen *Factory* memiliki risiko kecelakaan yang lebih tinggi daripada kedua departemen lainnya, sehingga karyawan pelaksana pada departemen *Factory* memiliki kebutuhan dan harapan yang lebih tinggi terhadap keselamatan fisik maupun psikis di lingkungan kerja mereka.

5. *Constitutionalism*

Dalam penelitian ini, kriteria *constitutionalism* berada pada peringkat kelima. Lebih dari setengah karyawan pelaksana merasa tidak puas dengan kriteria ini, yang ditunjukkan dengan persentase 43,5% tergolong tidak puas dan 11,8% tergolong sangat tidak puas. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pelaksana merasa bahwa kriteria *constitutionalism* belum sesuai dengan kebutuhan dan harapan mereka.

Dilihat dari masing-masing departemen, karyawan pelaksana pada departemen *Factory* menempatkan kriteria *constitutionalism* juga pada peringkat kelima, sedangkan karyawan pelaksana pada departemen *Estate* dan *GMO*

menempatkan kriteria *constitutionalism* pada peringkat keenam. Hal tersebut ditunjukkan dengan persentase tidak puas karyawan pelaksana pada departemen *Estate* yaitu 39,5% tidak puas dan 14% sangat tidak puas. Pada karyawan GMO sebesar 36,8% merasa tidak puas dan 10,5% sangat tidak puas. Untuk karyawan pelaksana pada departemen *Factory* ditunjukkan dengan persentase yaitu 56,5% merasa tidak puas dan 8,7% merasa sangat tidak puas.

6. *Growth and Security*

Dalam penelitian ini, kriteria *growth and security* berada pada peringkat keenam, dengan persentase 38,8% tidak puas dan 7,1% sangat tidak puas. Hal ini berarti mayoritas karyawan pelaksana merasa bahwa kriteria *growth and security* sudah sesuai dengan kebutuhan dan harapan mereka. Meski demikian kriteria ini perlu diperhatikan perusahaan, karena hampir setengah dari karyawan merasa tidak puas dengan kriteria *growth and security*.

Dilihat dari masing-masing departemen, karyawan pelaksana pada departemen *Factory* menempatkan kriteria *growth and security* juga pada peringkat keenam, sedangkan karyawan pelaksana pada departemen *Estate* menempatkan kriteria *growth and security* pada peringkat kelima dan karyawan pelaksana pada departemen GMO menempatkan pada peringkat ketujuh. Meski karyawan pelaksana pada departemen GMO mayoritas merasa puas dengan kriteria ini, namun terdapat beberapa yang merasa sangat tidak puas. Hal ini yang mengakibatkan departemen GMO menempatkan kriteria *growth and security* pada peringkat ke 6.

7. *Adequate and Fair Compensation*

Dalam penelitian ini, kriteria *adequate and fair compensation* berada pada peringkat ketujuh, dengan persentase 44,7% tidak puas dan 10,6% sangat tidak puas. Hal ini berarti mayoritas karyawan pelaksana merasa bahwa kriteria *adequate and fair compensation* belum sesuai dengan kebutuhan dan harapan mereka.

Dilihat dari masing-masing departemen, karyawan pelaksana pada departemen *Estate* dan *Factory* juga menempatkan kriteria *adequate and fair compensation* pada peringkat ketujuh, sedangkan karyawan pelaksana pada departemen GMO menempatkan kriteria *adequate and fair compensation* pada peringkat kelima. Hal tersebut disebabkan karyawan pelaksana pada departemen *Estate* dan *Factory* memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang tinggi, sehingga mereka memiliki harapan dan kebutuhan akan kompensasi yang lebih tinggi dibandingkan karyawan pelaksana pada departemen GMO.

8. *Social Integration*

Dalam penelitian ini, kriteria *social integration* berada pada peringkat terakhir, dengan persentase 63,5% tergolong tidak puas dan 14,1% sangat tidak puas. Hal ini berarti mayoritas karyawan pelaksana merasa bahwa kriteria *social integration* belum sesuai dengan kebutuhan dan harapan mereka.

Dilihat dari masing-masing departemen, ketiga departemen menempatkan kriteria *social integration* juga pada peringkat terakhir yaitu peringkat 8. Ketiga departemen mayoritas tergolong tidak puas pada kriteria ini. Hal ini berarti interaksi sosial yang terjadi di dalam perusahaan dirasakan kurang memadai dan perlu diperbaiki.

. **Kesimpulan**

1. Sebagian besar karyawan pelaksana baik karyawan pada departemen *Estate*, GMO dan *Factory* merasa bahwa *quality of work life* di PT. LPI Palembang sudah sesuai dengan kebutuhan dan harapan mereka, dan sebagian karyawan merasa bahwa *quality of work life* di PT. LPI Palembang belum atau kurang sesuai dengan kebutuhan dan harapan mereka.
2. Dari seluruh kriteria *quality of work life* yang berjumlah 8 kriteria, tiga kriteria yang paling dirasakan karyawan pelaksana PT. LPI Palembang telah sesuai dengan kebutuhan dan harapan mereka yaitu kriteria *development of human capacities*, *the total life space*, dan *social relevance*. Untuk tiga kriteria yang paling dirasakan belum atau kurang sesuai dengan kebutuhan dan

harapan karyawan pelaksana PT. LPI Palembang adalah kriteria *social integration, adequate and fair compensation*, dan *growth and security*.

3. Dari seluruh kriteria *quality of work life*, terdapat beberapa karyawan yang merasa kriteria *quality of work life* yang dijalankan oleh PT. LPI Palembang saat ini kurang atau belum sesuai dan memenuhi kebutuhan mereka.

Daftar Pustaka

- Anastasia & Urbina 1998 (Anastasi, A & Urbina, S. 1998. Tes Psikologi. Jakarta: Prenhallindo)
- Baron, R.A., Greenberg, J., 1990. *Behavior in Organization: Understanding and Managing Human Side at Work*. 3rd edition. London: Allyn and Bacon.
- Bernardin, H. John and Russel, Joyce E.A. 1998. *Human Resources Management*. 2nd ed. New York : Mc. Graw-Hill.
- Calhoun, James F. and Acocella, Joan R. 1990. *Psikologi Tentang Penyesuaian dan Hubungan Kemanusiaan*. Semarang: IKIP Semarang Press.
- Cascio, W.F. 1995. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. 4th edition. New York: McGraw-Hill Book Company. Inc.
- Christensen, Larry B. 2004. *Experimental Methodology*. 9th edition. Boston: Pearson Education, Inc.
- Davis, K., Newstrom, J. W., 1985. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. 7th edition. New York: McGraw-Hill Book Company. Inc
- Davis, K., Werther, W. B., 1993. *Human Resources and Personnel Management*. Singapore: McGraw-Hill Book Company. Inc.
- Duyan et al 2013 (Duyan, Emin C., et al. 2013. *Measuring Work Related Quality of Life and Affective Well-Being in Turkey*. Mediterranean Journal of Social Sciences Vol 4.
- Elmuti, Dean., Yunus Kathawala. 1997. *An Investigation into Effects of ISO 9000 on Participants' Attitudes and Job Performance*. *Production and Inventory Management Journal*. Second Quarter
- Friedenberg, Lisa. 1995. *Psychological Testing: Design, Analysis and Use*. USA: Allyn & Bacon.
- Gibson, J.L. 2003. *Struktur Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga 5.
- Gomes, Fautino C. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Greenberg, J., and Baron, R. A. 1993. *Behavior in Organization*. London: Prentice Hall.

- Greenhaus, J.H., Bedeian, A. G., & Mossholder, K.W. 1987. *Work Experiences, Job Performance, and Feelings of Personal and Family Well-Being*. Journal of Vocational Behavior.
- Gulo, W. 2002. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Grasindo
- Hadari, Nawawi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Kaplan. Robert M., & Saccuzo, Dennis P. 2001. *Psychological Principle, Application, and Issue*. Wadsworth: Belmon.
- Kerlinger, Fred N. 2004. *Asas-asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Kossen, S. 1991. *Aspek Manusiawi dalam Organisasi*. Alih Bahasa: Bakri Siregar. Jakarta Erlangga.
- Lewis et all. 2001. "Extrinsic and Intrinsic Determinants of Quality of Work Life", *International Journal of health Care Quality Assurance Incorporating Leadership in Health Service*. Vol. 14. P. 9-15
- Luthans, Fred. 1977. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Inc.
- _____. 1995. *Organizational Behavior 7th Edition*. Singapore: McGraw-Hill Book Company, Inc.
- Mathis, Robert L., Jackson, John H. 2006. *Human Resource Management 10th ed*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- May, B. E., Lau, R. S. M., & Johnson, S. K. 1999. *A Longitudinal Study of Quality of Work Life and Business Performance*. South Dakota Business Review, 58 (2), 3-7.
- Nahidah. 2012. *Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Work Engagement*. Tesis. Tidak Diterbitkan.
- Nazir, M. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pruijt, Hans. 2003. "Performance and Quality of Work Life", *Journal of Organizational Change Management*. Vol. 13. P.389-400
- Riduwan. 2002
- Riduwan & Akdon. 2006. *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistik*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen, P. 2001. *Organizational Behavior 9th Edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- _____. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Jakarta: PT. Indeks.
- Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G., Osborn, R.N, 1994. *Managing Organizational Behavior*. 5th edition. Toronto: John Willey & Sons. Inc.
- _____, 2001
- Sirgy, et al. 2001. *A New Measure of Quality of Work Life Based on Need Satisfaction and Spillover Theories*.
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta

- _____. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- _____, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Timossi et al. 2008. *Evaluation of Quality of Work Life: An Adaptation From The Walton's QW Model*. Brazil. XIV International Conference on Industrial Engineering and Operations Management.
- Werther, W. B. and K. Davis. 1982. *Personnel Management and Human Resources*. Tokyo: McGraw-Hill Ltd.
- Wexley, K. W. & Gary Yukl. 1984. *Organizational Behavior and Psychology*. Ontario: Richard D Irwin, Inc.

Sumber Internet:

- Anindya Bakrie kadin (Kurniawan, Iwan. 2013. Anindya: Potensi Bisnis Agribisnis RI Besar. Viva News. Terakhir kali diakses 13 Oktober 2013 pukul 20.39 <http://bisnis.news.viva.co.id/news/read/382460-anindya--potensi-bisnis-agribisnis-ri-besar>)
- Birjandi et al 2013 (Birjandi, Masoud., Birjandi, Hamid & Ataei, M. 2013. *The Relationship Between The Quality of Work Life and Organizational Commitment of The Employees of Darab Cement Company: Case Study In Iran*. Iran. International Journal of Economics, Business and Finance Vol 1. Available online at (<http://ijebf.com>)
- Daftar Obyek Vital Nasional. Terakhir kali diakses 12 November 2013 pukul 19.34 (<http://regulasi.kemenperin.go.id>)
- Karunia, Nurul Y. 2014. *Urbanisasi dan Pertumbuhan Ekonomi Daerah*. Investor Daily. Terakhir kali diakses 28 Maret 2014 pukul 14.22 (<http://www.investor.co.id/home/urbanisasi-dan-pertumbuhan-ekonomi-daerah/69579>)
- <http://kamusbahasaindonesia.org> | Terakhir kali diakses pada hari Senin, 11 November 2013 pukul 09.43 WIB.
- http://dokpus.kemenperin.go.id/detail_peraturan.php?id=513 | Terakhir kali diakses pada hari Selasa, 26 November 2013 pukul 14.40 WIB.
- Saefulloh, Asep A. (tanpa tahun). *Urbanisasi, Kesempatan Kerja dan Kebijakan Ekonomi Terpadu*. Terakhir kali diakses 28 Maret 2014 pukul 16.34 (http://berkas.dpr.go.id/pengkajian/files/buku_lintas_tim/buku-lintas-tim-2.pdf)