

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi. Tanggung jawab organisasi untuk memelihara kualitas dan kreatifitas karyawan, sehingga karyawan bersedia untuk memberikan kontribusi kepada organisasi. Produktifitas organisasi dan manfaat ekonomi dicapai melalui orang – orang dalam organisasi (Gabriel, 2014). Kualitas Kehidupan kerja menjadi alat dasar untuk meningkatkan kondisi kerja dari prespektif karyawan dan memberikan produktifitas organisasi (Gabriel,2014).

Zakerian dan et al dalam penelitian mereka menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja menyebabkan kepuasan kerja dan manajer memiliki peran penting untuk meningkatkannya. Kualitas kehidupan kerja mempengaruhi perilaku karyawan seperti kepuasan kerja, keterlibatan kerja, identitas organisasi dan prestasi kerja (dalam Saghi,2014).

Kualitas kehidupan kerja adalah suatu proses dimana suatu organisasi merespon kebutuhan karyawan untuk mengembangkan mekanisme untuk memungkinkan mereka untuk berbagi sepenuhnya dalam membuat keputusan yang merancang kehidupan mereka di tempat kerja. Kualitas kehidupan kerja sebagai program yang komprehensif, untuk meningkatkan kepuasan karyawan, penguatan pembelajaran di tempat kerja dan membantu karyawan lebih baik dalam mengelola perubahan dan transisi dengan melakukan studi deskriptif dan analitis. program kualitas kehidupan kerja akan

menguntungkan kedua pihak baik karyawan dan manajemen, untuk saling memecahkan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, membangun kerjasama, meningkatkan lingkungan kerja, restrukturisasi tugas dan pengelolaan hasil sumber daya manusia dan hadiah (Swamy, 2013).

Menurut Hanim (2015) faktor-faktor Kepuasan kerja, budaya keluarga, motivasi karyawan, dukungan organisasi, dan kompensasi, memiliki peran besar untuk berperan dalam setiap kebutuhan karyawan dan bagaimana di tengah aspek manajerial yang berbeda. Demikian juga pendapat lain Ketika individu diperlakukan dalam cara yang tidak adil (setidaknya di mata mereka) mereka merespons dengan membalas dendam. Karena keadilan interaksional sangat dikaitkan dengan pembawa informasi (biasanya pengawas seseorang).

Kualitas kehidupan kerja adalah penting bagi organisasi untuk terus menarik dan mempertahankan karyawan. Lau (2000) didefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai menguntungkan kondisi dan lingkungan tempat kerja yang mendukung dan mempromosikan kepuasan karyawan dengan menyediakan keamanan kerja dan reward. Kualitas kehidupan kerja mencakup berbagai aspek seperti kondisi kerja, kerjawaktu, cara pembayaran upah, bahaya kesehatan, dan perilaku manajemenselama proses menanggapi kebutuhan karyawan Oleh karena itu, kualitas kehidupan kerja melibatkan beberapa manfaat finansial dan non-keuangan, serta perilaku manajemen terhadap pekerja. Islam dan Siengthai (2009) yang dikutip beberapa elemen kunci dari kulaitas kehidupan kerja mencakup keamanan pekerjaan, sistem

reward yang lebih baik, imbalan kerja, keterlibatan karyawan, dan kinerja organisasi.

Keadilan organisasi dan kualitas kehidupan kerja merupakan hal yang harus di penuhi oleh perusahaan. Pada umumnya tingkat kualitas tinggi kualitas kehidupan kerja sangat penting bagi organisasi untuk terus menarik dan mempertahankan karyawan mereka. Kualitas kehidupan kerja merupakan program yang luas departemen yang komprehensif yang ditunjuk untuk meningkatkan kepuasan karyawan, meningkatkan pembelajaran di tempat kerja dan membantu karyawan yang lebih baik mengelola perubahan dan transisi (Mohammad, 2014). Tiga komponen keadilan organisasional yang menjadi fokus perusahaan untuk diterapkan di dalam organisasi, komponen tersebut diantaranya keadilan distributif, prosedural dan interaksional (Mohamed, 2014 dan Moghimi, et al 2013). Ketiga komponen tersebut diteliti oleh Moghimi, et al (2013) dengan hasil yang menunjukkan bahwa tiga komponen keadilan organisasi memiliki hubungan positif dengan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*).

Dari hasil studi (Moghimi,2013)menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara keadilan organisasi dan kualitas kehidupan kerja. Analisis korelasi untuk tiga komponen keadilan organisasi menunjukkan bahwa tiga komponen keadilan organisasi memiliki hubungan positif dengan kualitas kehidupan kerja. Tetapi temuan yang berbeda terdapat pada hasil penelitian (Manouchehri,2014) dengan hasil yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara keadilan organisasi

dan kinerja karyawan, dan keadilan organisasi tidak memiliki korelasi yang signifikan dengan dimensi kualitas kerja, pengetahuan, keterampilan dan fleksibilitas dari karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Timur area Malang. Pengelolaan sumber daya manusia dilakukan berdasarkan sistem manajemen berbasis kompetensi untuk menghasilkan karyawan berkompeten. Salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja (QWL). Kualitas kehidupan kerja sebagai salah satu alat manajemen untuk mengkoordinasi potensi karyawan dalam perusahaan. Flippo (dalam Omega, 2015) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai setiap kegiatan (perbaikan) yang terjadi pada setiap tingkatan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efektifitas organisasi yang lebih besar melalui peningkatan martabat dan pertumbuhan manusia.

Fenomena di PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Timur area Malang masih tampak kualitas kehidupan kerja karyawan yang cenderung rendah. Hal ini tercermin tidak meratanya keadilan organisasi seperti beban kerja, kesempatan belajar, kebijakan organisasi, peluang karir. Hal ini tercermin dalam keikutsertaan karyawan yang hanya beberapa orang saja yang diikutsertakan dalam pelatihan / pendidikan di luar kantor dan penghasilan yang terkadang tidak sesuai dengan beban kerja, serta adanya fenomena tingkat Engagement karyawan yang tidak stabil. *Engagement* karyawan adalah kesadaran dan kesediaan individu untuk memfokuskan seluruh energi,

menunjukkan personal inisiatif, kemauan adaptasi, berusaha kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Macey, et al., 2009).

Kondisi keadilan distributif pada PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Timur area Malang masih terbatas terlihat dari pembagian kerja yang tidak merata antara bagian teknisi dan bagian lainnya. Hal ini dikarenakan pada bagian teknisi beban kerjanya berat karena lebih banyak terjun kelapangan dan adanya shift malam dengan beban kerja 24 jam setiap 2 hari sekali serta adanya kesiapan untuk dipanggil setiap saat apabila terdapat gangguan dengan pembayaran gaji yang sama dengan bagian yang lain.

Keadilan Prosedural di PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Timur area Malang terlihat pada karyawan yang belum mendapatkan outcome yang sesuai. Karyawan umumnya ingin di evaluasi secara adil sesuai dengan prosedur perusahaan yang terwujud pada pemberian kapasitas kepada karyawan untuk mengkomunikasikan hal-hal yang penting sehubungan dengan pekerjaan. Kondisi yang terjadi pada karyawan PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Timur Area Malang yang terdapat kesulitan untuk menyampaikan secara langsung masalah-masalah pekerjaan kepada pimpinan sehingga karyawan cenderung kurang nyaman dalam bekerja pada kondisi tertentu. Keadilan prosedural berkaitan dengan prosedur yang digunakan untuk mengalokasi sumber daya. Pengambilan keputusan keadilan dapat berdampak pada hasil keadilan tersebut serta sikap dan perilaku pada orang-orang yang menerima keadilan.

Keadilan interaksional pada PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Timur area Malang belum maksimal, hal ini terlihat dari perlakuan dari pimpinan kepada karyawan hanya sebatas hubungan atasan dan bawahan. Seluruh informasi dalam perusahaan hanya dimiliki oleh pihak manajemen atas tanpa membagi informasi kepada pihak bawahan. Hal ini cenderung akan membuat karyawan hanya bekerja tanpa adanya loyalitas yang lebih tinggi kepada perusahaan. Keadilan interaksional berhubungan dengan kualitas perawatan yang diterima dari para pengambil keputusan dan sejauh mana secara formal prosedur pengambilan keputusan berlaku benar. Keadilan interaksional harus mencerminkan sejauh mana karyawan merasa mereka telah diperlakukan dengan adil mengenai interaksi pribadi dengan pimpinan selama proses kerja berlangsung.

Meningkatnya tekanan kerja membuat karyawan merasa tidak adil diperlakukan oleh perusahaan. Kondisi dimana input yang dikeluarkan oleh karyawan tidak sesuai dengan output yang diterima. Ketidakadilan juga dirasakan karyawan pada keputusan pemimpin yang subyektif. Ketidakadilan membuat karyawan merasa jenuh sehingga hanya mampu menyelesaikan pekerjaan pada satu bidang saja yang dapat berdampak pada kualitas kehidupan kerja karyawan.

Pada penelitian ini berfokus pada keadilan organisasi baik secara keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional. Keadilan distributif berkaitan dengan perbedaan pembagian tugas dan jam kerja. Keadilan prosedural berkaitan dengan adanya alokasi atau penyebaran

sumber daya manusia pada suatu bagian pekerjaan, sehingga berdampak pada pengambilan keputusan keadilan yang digunakan untuk menentukan hasil prosedural. Seluruh karyawan berharap adanya keadilan secara menyeluruh sehingga dalam melakukan pekerjaan akan merasakan kualitas kehidupan kerja.

Spiritualitas dalam suatu organisasi yang saat ini perlahan menembus ke bisnis memenuhi kebutuhan dan melibatkan upaya untuk mencari dan menemukan tujuan akhir dalam diri seseorang untuk hidup bekerja untuk membangun hubungan yang kuat antara individu, rekan-rekannya, dan lain-lain yang entah bagaimana berpartisipasi dalam pekerjaan dan juga kompatibilitas atau kesatuan antara keyakinan fundamental orang dan nilai-nilai organisasinya. Konsep kualitas kehidupan kerja merupakan upaya manajer organisasi untuk merumuskan kebijakan. Pengukuran sumber daya manusia seperti fasilitas, fasilitas kesehatan, keamanan kerja, desain pekerjaan, pentingnya pekerjaan, kemajuan karir dan pengembangan, pendidikan, dan perbaikan mengarah untuk meningkatkan kualitas hidup karyawan.

Dalam penelitian (Hajjati dan Hamidi, 2015) memberikan masukan kepada peneliti selanjutnya untuk menghubungkan antara Kualitas kehidupan kerja dengan Spiritualitas. Dengan ini peneliti ingin mengembangkan penelitian lebih lanjut dengan menghubungkan Kualitas kehidupan kerja terhadap keadilan organisasi dengan spiritualualitas sebagai variabel moderating.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan riset gap yang terjadi antara (Moghimi,2013) dengan (Monouchehri,2014) tentang bagaimana pengaruh keadilan organisasi keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional terhadap kualitas kehidupan kerja yang diantara peneliti lainnya menunjukkan hasil yang bertentangan kemudian fenomena yang terjadi di PT.PLN (Persero) distribusi Jawa Timur area Malang. Penelitian (Hajjati dan Hamidi,2015) memberikan masukan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan spiritualitas individu dengan ini peneliti ingin mengembangkan lebih lanjut dengan menghubungkan Kualitas kehidupan kerja terhadap keadilan organisasi dengan variabel moderating Spiritualitas Individu, maka rumusan masalah studi ini adalah *Bagaimana model analisis kualitas kehidupan kerja yang optimal dengan pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional dengan spiritualitas individu sebagai variabel moderasi*. Kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) yang muncul sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional terhadap kualitas kehidupan kerja ?
2. Apakah spiritualitas individu memoderasi hubungan antara keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional terhadap kualitas kehidupan kerja ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah di kemukakan maka tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap kualitas kehidupan kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional terhadap kualitas kehidupan kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh spiritualitas individu terhadap keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional ?

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Manajemen Khususnya efisiensi sumber daya manusia.
2. Manfaat praktis menjadi sumber informasi dan referensi bagi Perusahaan Listrik Negara dalam usaha memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.