

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

UU No.13 Tahun 2003 menetapkan bahwa penggunaan istilah pekerja selalu dibarengi dengan istilah buruh yang menandakan bahwa dalam UU ini dua istilah tersebut memiliki makna yang sama. Dalam Pasal 1 angka 3 dapat dilihat pengertian dari pekerja/buruh yaitu: “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Pekerja/buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, di bawah perintah pemberi kerja (bisa perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Rahayu, 2019).

Pada masyarakat kelas bawah, perempuan atau istri kebanyakan bekerja di tempat-tempat dengan upah yang rendah, misalnya saja sebagai buruh pabrik rokok. Upah yang diterima buruh perempuan pabrik rokok sangat rendah, tidak seimbang dengan apa yang telah dikerjakannya. Dengan upah yang rendah, yang hanya mampu digunakan untuk makan sehari-hari saja tidak mampu mengubah kondisi ekonomi keluarga buruh perempuan pabrik rokok. Buruh perempuan pabrik rokok akan terus terbelenggu dalam kemiskinan (Wijayanti,2010).

Pekerja buruh menjadi salah satu unsur pendukung dari unit produksi yang memegang peranan penting dalam menghasilkan suatu produk. Dalam produksi buruh akan menghasilkan produktivitas yang tinggi apabila kondisi fisik cukup

memadai. Masyarakat mempunyai andil yang tidak kecil dalam perkembangan industry dan penyerapan tenaga kerja (Qaidah dkk,2023).

Menurut Abdullah (2014) dilihat dari asal katanya, kinerja itu adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simpel kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja. Hasibuan (Simatupang dkk, 2022) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan pada karyawan yang berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja merupakan hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan berdasarkan kemampuan, pengalaman dan keseriusan yang diukur dengan mempertimbangkan masalah kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.(Wanasaputra dan Dewi, 2017).

Kinerja karyawan menurut Bintoro dan Daryanto (Alias dan Serang, 2018) adalah hasil atau tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan setiap tugas atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja individu merupakan penentu dalam pencapaian tujuan organisasi atau unit organisasi. apabila organisasi memiliki kinerja individu yang baik, maka secara otomatis kinerja yang dihasilkan oleh organisasi akan baik pula. Begitu pula

sebaliknya, jika kinerja yang dimiliki individu kurang atau buruk, maka kinerja organisasi menjadi kurang baik pula.

Untuk mencapai efektivitas dalam melaksanakan tugas maka keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh penilaian kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting, dengan adanya kinerja kerja karyawan maka dengan mudah diketahui tingkat pencapaian hasil yang telah dicapai atau akan diketahui seberapa jauh pelaksanaan tugas-tugas yang dapat dilaksanakan. Dalam mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, pengelolaan atas tenaga kerja menjadi bagian yang strategis dan menentukan bagi organisasi. Artinya pada satu sisi karyawan harus dikelola dalam kerangka alur kepentingan organisasi harus dapat memperhatikan kepentingan dan kebutuhan yang diinginkan karyawan atau organisasi dengan karyawan merupakan komunitas yang memiliki hubungan yang bersifat simultan dan harus seimbang. Dari indikasi tersebut peneliti menduga bahwa karyawan yang tidak memiliki gairah dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sehingga mereka cenderung bermalas-malasan (Fauzi dkk,2016).

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan penulis dengan subjek berinisial Z yang berumur 43 tahun dan berjenis kelamin perempuan. Sulitnya komunikasi antara mandor perusahaan dengan buruh yang mengakibatkan pekerjaan buruh menjadi kurang maksimal dan seringkali mengakibatkan kesalahpahaman dalam bekerja.

Wawancara ke dua yang dilakukan penulis dengan subjek yang berinisial W yang berumur 40 tahun dan berjenis kelamin perempuan. Perusahaan sering mewajibkan buruhnya untuk lembur di hari libur atau tanggal merah. Ia menjadi

kurang bersemangat jika harus lembur bekerja di hari libur, akibatnya beberapa kali tidak memenuhi target yang ditetapkan.

Wawancara ke 3 dengan subjek yang berinisial R yang berusia 20 tahun dan berjenis kelamin perempuan. Banyaknya permintaan pasar berdampak pada kebijakan wajib lembur bagi buruh selama beberapa minggu berturut-turut, waktu istirahat juga tidak menentu, menyebabkan Ia merasa lelah dan tidak bersemangat untuk bekerja, Akibatnya jumlah rokok yang dihasilkan tidak sesuai dengan target perusahaan

Menurut Wahyuddin (Setiyadi dan Wartini,2016) banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja, dan masih banyak yang lain. Semua faktor tersebut berpengaruh, tergantung pada fakta yang terjadi sebenarnya, ada yang dominan dan ada pula yang tidak. Dalam penelitian ini, faktor yang mempengaruhi kinerja difokuskan pada satu variabel yaitu kualitas kehidupan kerja.

Kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life (QWL)* merupakan cara pandang manajemen tentang manusia, pekerja dan organisasi. *QWL* dimaksudkan pada suatu filosofi manajemen dalam meningkatkan harga diri karyawan, memperkenalkan perubahan dalam budaya organisasi serta memperbaiki keadaan fisik dan emosional para karyawan (Permana dkk,2015). Menurut Sojka (Hasmalawati, 2018) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja adalah sekumpulan

fenomena dan atribut yang muncul dalam interaksi seseorang dan lingkungannya di tempat dia bekerja.

Menurut Mulyana dan Iswati (2021) kualitas kehidupan kerja adalah sebuah proses yang dilakukan sebuah perusahaan untuk memenuhi segala bentuk kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme yang nantinya dapat memberikan sebuah dukungan, keuntungan dan juga kepuasan kepada karyawan.

Menurut Arifin (Wartini & Setiyadi, 2016) kualitas kehidupan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kualitas kehidupan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya dalam organisasi. Sebaliknya, apabila seorang karyawan tidak memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik, maka karyawan akan menganggap pekerjaan yang dikerjakannya sebagai beban sehingga membuat kurang bersemangat dan menimbulkan rasa komitmen kerja yang rendah (Iswati & Mulyana, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2012) yang berjudul “Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja Pada Cv. Duta Senenan Jepara” menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Dewi (2020) yang berjudul “Kualitas Kehidupan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi” menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja. Hal

ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam melalui penelitian dengan judul “Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja Pada Perempuan Buruh Rokok”.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menguji secara empirik hubungan kualitas kehidupan kerja dengan kinerja pada perempuan buruh rokok.

C. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis seperti:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat yang diambil dalam penelitian ini untuk mengembangkan penelitian dalam bidang psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi mengenai kinerja dan kualitas kehidupan kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi buruh rokok

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan atau informasi terkait dengan hubungan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja.

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan terkait dengan kualitas kehidupan kerja dengan kinerja.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan acuan bagi penelitian selanjutnya dalam mengkaji bidang yang sama untuk menyempurnakan hasil penelitian ini.

