BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam penelitian ini peneliti akan melakukan penelitian terkait audit sumber daya manusia di PT. Lucas Djaja. Audit SDM merupakan suatu metode evaluasi untuk menjamin bahwa potensi SDM dikembangkan secara optimal. Beberapa tujuan audit SDM adalah :

1. Menilai efektivitas SDM
2. Mengenali aspek aspek yang dapat diperbaiki
3. Mempelajari aspek aspek tersebut secara lebih mendalam , dan
4. Menunjukkan kemungkinan perbaikan, serta membuat rekomendasi untuk pelaksanaan perbaikan tersebut.

Selain itu pentingnya *Quality of Work Life* dapat bermanfaat bagi perusahaan bahwa peningkatan kualitas kehidupan kerja akan membawa pengaruh positif terhadap organisasi seperti meningkatkan produktivitas dan menurunkan tingkat absensi dan perputaran karyawan. Peningkatan kualitas kehidupan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan sangat menguntungkan bagi karyawan, perusahaan dan konsumen. Bagi karyawan, kualitas kehidupan kerja dapat memuaskan kebutuhan pribadi karyawan. Bagi perusahaan ataupun organisasi dapat mengurangi tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja, serta peningkatan produktifitas bagi konsumen, peningkatan kualitas kehidupan kerja dapat

meningkatkan kualitas produk dan jasa yang dihasilkan oleh perusahaan ataupun organisasi melalui karyawannya (French, 1990:10).

Quality of Work Life Aspek yang akan menjadi objek utama dalam penelitian ini adalah kualitas kehidupan kerja karyawan atau *Quality of Work Life* (QWL). Dewasa ini tujuan individu untuk bekerja tidak hanya mencari uang saja, melainkan untuk memenuhi kebutuhan yang lain seperti kebutuhan untuk dihargai, membentuk ketertarikan sosial serta merasa kompeten dalam kehidupan pekerjaan. Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life* (QWL) merupakan isu menarik yang menjadi tantangan bagi organisasi dalam penataan lingkungan kerjanya. Menurut Dessler (1993) kualitas kehidupan kerja diartikan sebagai suatu keadaan dimana anggota organisasi, dan kemampuan untuk melakukan hal itu bergantung pada apakah terdapat adanya perlakuan yang adil, kompetisi yang layak dan kesempatan bagi anggota organisasi untuk mengembangkan dirinya dalam sebuah organisasi.

Menghadapi persaingan organisasi yang semakin kompleks, semua aspek dalam organisasi harus saling mendukung untuk memenangkan persaingan organisasi. Menurut Eslami dan Gharakhani (2012) sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan kualitas organisasi di tengah persaingan organisasi.Kualitas sebuah organisasi untuk dapat bertahan dapat terganggu bila karyawan kurang memiliki komitmen organisasi dan tidak menunjukan kinerja yang memuaskan. Hingga saat ini kurangnya komitmen organisasi masih sering terjadi dan masalah ini perlu diperhatikan karena mengakibatkan penurunan efektivitas kerja organisasi. Adanya pekerja yang

keluar maka perusahaan harus mempersiapkan proses rekruitmen, seleksi, pengenalan pekerjaan hingga pekerja baru tersebut dapat aktif terlibat dalam pekerjaannya. Gnanayudam dan Dharmasiri (2008) juga melihat bahwa banyak perusahaan yang merasakankehilangan karyawan jauh sebelum biaya rekruitmen dan training karyawan yangkeluar terganti oleh kasil kinerja karyawan tersebut.

Cascio (2006) menyatakan bahwa terdapat dua cara dalam menjelaskan kualitas kehidupan kerja yaitu: pertama, kualitas kehidupan kerja, dan kondisi untuk dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Kedua, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan sasaran yang aman, keterlibatan kerja, kebijakan pengembangan karir, perancangan karakteristik pekerjaan, kompensasi yang adil dan lain-lain.

Kehidupan kerja anggota organisasi dipengaruhi oleh lingkungan disekitarnya. Kualitas kehidupan kerja akan menghasilkan lingkungan kerja yang lebih manusiawi dan berupaya memenuhi semua kebutuhan anggota organisasinya, karena konsep dari kualitas kehidupan kerja yaitu mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Kehidupan kerja yang menyenangkan, menciptakan sikap yang positif dan memberi dorongan untuk bekerja dengan lebih tekun dan lebih baik. Sebaliknya, jika situasi kehidupan kerja tidak menyenangkan akan menimbulkan ketidakpuasan yang dapat menghilangkan motivasi kerja seseorang. Sedangkan diungkapkan Ghiselli dan Brown (dalam Dessler, 2003) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kualitasn dan kuantutas hasil kerja organisasi.

Peran penting kualitas kehidupan adalah mengubah iklim kerja organisasi secara teknis dan manusiawi, dapat membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik.Peningkatan kualitas kehidupan kerja ini diperlukan untuk menciptakan kepuasan kerja sebagai pemicu semangat kerja.Aspek-aspek untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja menurut Walton (dalam Wendell, 2001) yaitu (1) Kompensasi yang mencukupi dan adil. (2) Kondisi-kondisi kerja yang aman dan sehat. (3) Kesempatan untuk mengembangkan dan menggunakan kapasitas manusia (4) Peluang untuk pertumbuhan dan mendapatkan jaminan. (5) Integrasi sosial dalam organisasi pekerjaan. (6) Hak-Hak karyawan. (7) Pekerja dan ruang hidup secara keseluruhan. (8) Tanggungjawab sosial organisasi.

Kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* (WQL) difokuskan pada anggota organisasi tingkat rendah yaitu mereka yang melakukan berbagai kegiatan yang bersifat teknikal dan operasional, karena pada dasarnya usaha untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja tidak hanya bagaimana anggota organisasi melakukan pekerjaan dengan lebih baik melainkan juga bagaimana pekerjaan dapat membuat anggota organisasi menjadi lebih baik.

Performa organisasi yang menurun akibat kurangnya komitmen organisasi pada karyawan akhirnya akan menurunkan kualitas pekerjaan dalam organisasi yang bermuara pada memburuknya kualitas pelayanan pada konsumen. Bila kualitas pelayanan konsumen menurun tentu organisasi dapat kehilangan konsumen yang potensial dan hal tersebut akan mengakibatkan penurunan pendapatan organisasi dan dan dapat pula memunculkan citra buruk pada

organisasi (Cheung, 2009). Maka dari itu salah satu variabel yang perlu diperhatikan dalam hal ini adalah komitmen organisasi pada karyawan.

Kreitner dan Kinicki (2005) mengatakan bahwa tingginya komitmen organisasi merupakan fasilitator terhadap tingginya produktivitas karyawan.Kemajuan dan kesuksesan perusahaan sangat tergantung pada performa para karyawan.Performa yang tinggi hanya dapat diraih jika tingkat komitmen dan loyalitas para karyawan tinggi.Komitmen organisasi berkaitan dengan penerimaan karyawan terhadap tujuan organisasi, kemauan untuk menggunakan kemampuannya secara optimal untuk kemajuan organisasi dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tempatnya bekerja (Meyer & Allen, 1991). Dengan kata lain, kinerja yang tinggi dapat diraih bila komitmen karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja tinggi. Kozey (2008) mengemukakan jika komitmen organisasi tinggi, maka karyawan akan memberikan tenaga, loyalitas, dan pengabdian kepada organisasi. Karyawan cenderung tetap tinggal dan tidak keluar dari organisasi apabila terdapat hubungan yang sehat di dalam organisasi antara sesama karyawan serta atasan.Komitmen yang tinggi berarti adanya kesediaan dari karyawan untuk bekerja keras bagi perusahaan, adanya keyakinan yang kuat dan peneimaan tujuan serta nilai-nilai perusahaan dan adanya keinginan dalam diri karyawan untuk mempertahankan keanggotaan pada perusahaan.

Usaha peningkatan komitmen organisasi karyawan, upaya-upaya yang dilakukan diharapkan dapat membuat karyawan memberikan kemampuan optimalnya demi kepentingan organisasi, sehingga dapat memacu peningkatan produktivitas organisasi yang akhirnya diharapkan pada pengembangan profit

yang diperoleh. *Quality of work life* (QWL) menjadi faktor lain yang dipertimbangkan dalam memprediksi komitmen organisasi (Asgari & Dadashi, 2011). Meningkatkan *QWL* merupakan salah satu metode yang diterapkan manajemen untuk meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja karyawan (Heidarie, Askary & Saedi, 2012). *Quality of Work Life* (QWL) mulai muncul dan berkembang antara tahun 1959 sampai 1972. *Quality of Work Life* (QWL) dipandang sebagai reaksi individu untuk bekerja dan konsekuensi seseorang dalam bekerja (Sinha, 2012). *Quality of Work Life* berkaiatan dengan kondisi kerja yang nyaman, pengalaman kerja yang menyenangkan serta keterlibatan kerja yang cukup sehingga karyawan merasa menjadi bagian dari sebuah organisasi (Sharma, 2011).

Karyawan perlu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya.Peningkatan kualitas kehidupan kerja ini dilakuakan karena beberapa alasan yaitu organisasi memiliki tujuan untuk memikat, memotivasi dan mempertahankan karyawan yang memiliki sesuai harapan. Selain itu sebagai karyawan dalam organisasi sering kali harus bekerja melebihi jam kerja dan hari kerja, sehingga mereka membutuhkan waktu kerja yang fleksibel untuk tetap dapat memenuhi kebutuhan pribadi. Disinilah peran organisasi agar sedapat mungkin menyeimbangkan hal tersebut dengan memperbaiki ataupun meningkatkan kualitas kehidupan kerja para karyawan.(Nikadek, 2009).

Perusahaan PT. LUCAS DJAJA merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pharmasi. Ditengah persaingan dunia bisnis PT. LUCAS DJAJA harus mampu bertahan dan kualitas hidup karyawan (*Quality of Work Life*)merupakan

faktor yang sangat penting dalam keberlangsungan hidup perusahaan dan merupakan salah satu faktor yang disinyalir memiliki pengaruh besar terhadap perusahaan.

PT. LUCAS DJAJA adalah perusahaan yang bergerak di bidang pharmasi dan telah berdiri sejak tahun 1968. Perusahaan ini beralamat di Jl. Ciwastra No. 81, Bandung. Sejak berdirinya perusahaan ini telah berkembang sesuai dengan visi perusahaan yaitu :

Ikut berpartisipasi dan peduli terhadap kesejahteraan masyarkat di bidang kesehatan.

Serta misi perusahaan yaitu :

1. Menjalankan secara konsekuen sistem CPOB terkini dan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008.
2. Menjadikan perisahaan di bidang pharmasi yang dikelola secara profesional dan mampu berkompetisi.
3. Menghasilkan produk obat bermutu dan terjangkau.

PT. Lucas Djaja dalam hal fasilitas terus melengkapi jenis fasilitas sediaan yang dimiliki melingkupi solid, semisolid, liquid, antibiotik betalaktam, cairan obat luar, s*oft capsule, hard capsule,* dan sediaan steril serta. sejak tahun 2003 merupakan salah satu perusahaan swasta yang ikut mendukung dan melayani produk generik untuk pemenuhan tender pengadaan obat generik bagi program pemerintah yang kini kemudian berkembang menjadi program SJSN (Sistem Jaminan Sosial Nasional). Dalam hal kualitas sejak tahun 2007 PT. Lucas

Djaja telah mendapatkan sertifikat ISO dan sejak 2008 telah mendapatkan sertifikasi CPOB untuk semua jenis fasilita mengikuti standard cGGMP.

Industri farmasi di Indonesia merupakan salah satu industri yang bertumbuh sangat pesat.Selama bertahun-tahun pertumbuhan industri di sektor ini, jauh melampaui rata-rata pertumbuhan secara Nasional.Pasar farmasi nasional diperkirakan tumbuh rata-rata 13% per tahun pada 2011 – 2015. Pasar farmasi nasional pada 2013 sendiri diperkirakan sebesar USD 5,88 miliar dan meningkat menjadi USD 6,61 miliar pada tahun 2014. Obat resep *(ethical)* mendominasi sekitar 60% pasar farmasi nasional dan sisanya 40% adalah obat bebas *(over the counter/OTC).*Obat resep sendiri terdiri dari obat patent (30%) dan obat generik (70%), dimana obat generic terbagi lagi menjadi obat generik bermerek dan obat generik biasa (OGB). Dalam hal ini pangsa OGB di Indonesia masih relatif kecil (<20% dari total pasar obat generik). Potensi pertumbuhan obat resep ke depan, khususnya obat generik, diharapkan akan semakin tinggi seiring dengan implementasi SJSN (Sistem Jaminan Sosial Nasional) (Priyambodo, 2015).

Pelaksanaan SJSN (Sistem Jaminan Sosial Nasional) juga membawa dampak lain, yaitu terjadinya perang harga di antara sesama produsen obat ini. Setiap industri akan berusaha menawarkan harga obat generik serendah-rendahnya agar dapat memenangkan tender *e-catalog*. Harga obat akan terus cenderung turun. Akibatnya bisa diduga, hanya industri berskala dan bermodal besarlah yang mampu bertahan.Sedangkan bagi industri farmasi yang kecil-kecil, yang biasa main tender kecil-kecilan di daerah pinggir.Hal ini disebabkan karena semua pengadaan obat dilaksanakan secara nasional melalui tender e-catalog.

(Priyambodo, 2015). Maka dari itu dengan persaingan bisnis farmasi yang semakin ketat kualitas hidup kerja karyawan juga harus diperhatikan mengingat karyawan tersebut merupakan asset yang besar yang akan membawa perusahaan menjadi besar.

Indonesia merupakan negara kepulauan terbesar di dunia dan rumah bagi lebih dari 250 juta orang. Indonesia diproyeksikan menjadi ekonomi tercepat dalam ASEAN , dengan tingkat pertumbuhan tahunan rata-rata 6 % di 2014-2018. Potensi pasar farmasi di Indonesia didorong oleh pemerintah bertujuan untuk menyediakan cakupan kesehatan universal pada tahun 2014 .Pengeluaran perawatan kesehatan di Indonesia diproyeksikan mencapai USD 21,7 miliar pada tahun 2015 Rencana ekonomi pemerintah bertujuan untuk meningkatkan PDB per kapita dari USD 3000 menjadi USD 15.000 pada tahun 2025 (IMS 2013)Lucas Group terletak di Bandung, Jawa Barat, Indonesia. Setiap manusia berhak mendapatkan produk yang berkualitas baik dengan harga yang wajar . Sebagai perusahaan yang terus berkembang , Lucas Djaja fokus pada kualitas melalui perbaikan terus-menerus. Kepuasan pelanggan, menyediakan produk yang lebih baik pada waktu yang tepat dengan proses yang paling efisien menjadi dasar setiap keputusan yang dibuat (Lucas Djaja, 2015).

Di Indonesia sendiri komitmen organisasi karyawannya bisa dikatakan tergolong masih rendah. Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan Watson di tahun 2012, sifat mendua karyawan Indonesia terlihat dalam aspek komitmen organisasi. Hanya 35% karyawan di Indonesia yang ingin bertahan di perusahaan kendati pekerjaan di perusahaan lain itu hampir sama saja dengan tempatnya

bekerja. Dijelaskan bahwa faktor yang membuat karyawan kurangberkomitmen dengan organisasi menurut survei ialah faktor peluang karir yang lebih baik sebagai alasan utama (44%), diikuti oleh paket kompensasi yang lebih baik (40%), perusahaan tersebut memiliki prospek sukses lebih baik di masa depan (25%), menyediakan peluang training dan pengembangan diri yang lebih baik (23%), dan memberikan peluang lebih baik untuk mendayagunakan keahlian (23%).

Menurut Swamy dan Nanjundeswaraswamy (2012) dalam penelitiannya, pemenuhan kebutuhan dan harapan karyawan tidak hanya menguntungkan pihak karyawan tetapi juga sekaligus akan menguntungkan organisasi. Organisasi menuntut kesediaan karyawan untuk mensukseskan tujuan-tujuan organisasi,sementara karyawan membutuhkan pekerjaan yang menyenangkan, kesempatanberpartisipasi, upah yang memadai, kesempatan promosi, dan hubungan atasan bawahan yang baik. Kesepakatan dalam pemenuhan kedua belah pihak tersebutsecara adil akan mampu menumbuhkan komitmen yang tinggi pada karyawan terhadap organisasinya, yang akhirnya merangsang karyawan untuk bekerja baikdan mampu bersaing dalam kondisi persaingan yang sangat ketat sekarang ini(Steers & Porter, 1988). Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan Angle dan Perry (dalam Steers & Porter) bahwa komitmen dideskripsikan sebagai suatu yangsaling menguntungkan antara individu dan organisasi dalam sebuah pertukaransosial yang seimbang, dan hal yang mempengaruhi komitmen kemungkinan adadi dalam pengaruh kemampuan manajemen.

Sulistyo-Basuki dalam Samosir dan Syahfitri (2008) juga mengemukakan alasan lain yaitu masalah beban kerja yang berat. Beban kerja dikategorikan

dalam dua kelompok, yaitu beben kerja kualitatif dan beban kerja kuantitatif. Sehubungan dengan itu Sulistyo-Basuki berpendapat bahwa : Beban kerja karyawan secara kuantitatif meliputi jam kerja yang panjang karena banyaknya jumlah individu yang harus dilayani, dan menyebabkan tanggung jawab ektra yang harus dipikul. Sedangankan contoh beban kerja secara kualitatif adalah tingkat kesulitan pekerjaan yang harus ditangani.Beban kerja kuantitatif dan kualitatif ini masih ditambah dengan pekerjaan rutin serta pekerjaan administrasi lainnya, yang kesemuanya melampui kapasitas dan kemampuan karyawan.

Para karyawan yang menjadi bagian di suatu organisasi dituntut sejumlah persaratan antara lain memiliki kualifikasi pendidikan profesi dan kompetensi keilmuan, memeliki kemempuan berkomunikasi yang baik, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan kemauan dan komitmen yang tinggi terhadap profesinya serta selalu melakukan pengembangan diri secara terus menerus. Akan tetapi, dalam pelaksanaannya penuh dengan keterbatasan secara institusional. Beberapa permasalahan tersebut berkisar pada persoalan prinsip organisasi dalam memberikan keseimbangan pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Selain itu sebagian karyawan dalam organisasi seringkali harus bekerja melebihi jam kerja dan hari kerja, sehingga mereka membutuhkan waktu kerja yang fleksibel untuk tetap dapat memenuhi kebutuhan pribadi. Jika organisasi memberikan waktu bagi mereka untuk dapat memenuhi kebutuhan privbadinya, maka para karyawan akan dapat bekerja dengan maksimal dan kualitas kehidupan kerja akan dapat meningkat sehingga kinerja karyawan akan menjadi lebih baik. (Nikadek, 2009).

Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja dapat ditunjukkan oleh adanya system imbalan yang sesuai dengan kinerja karyawan.Imbalan yang diberikan harus mencerminkan keadilan namun tetap layak dan mewadahi.Imbalan yang adil dan mewadahi berarti bahwa yang diberikan oleh perusahaan dan karyawannya harus memungkinkan penerimanya memuaskan berbagai kebutuhan sesuai dengan standart kehidupan karyawan yang bersangkutan, sesuai dengan standar pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasar kerja.(Rangga, 2010).

PT. Lucas Djaja dalam rangka menjaga kualitas produk dan daya saing perusahaan menghadapi persaingan pasar yang semakin ketat, sejak tahun 2014, mencoba melakukan restrukturisasi organisasi serta perubahan sistem manajerial dengan pembentukan divisi serta departemen baru dan perekrutan tenaga-tenaga profesional dari luar perusahaan untuk mengisi posisi-posisi tertentu termasuk di Divisi SDM. Perubahan ini salah satunya bertujuan untuk memperbaiki sistem manajemen sumber daya manusia agar dapat lebih efektif dan efisien serta secara produktif mendukung misi dan visi perusahaan di masa yang akan datang.

PT. Lucas Djaja saat ini memiliki 222 orang karyawan kontrak dan tetap dengan komposisi 30 orang dengan level manajer dan supervisor serta 187 level koordinator dan operator. serta merekrut rata - rata 70 orang karyawan harian lepas setiap bulannya untuk mendukung kegiatan operasional perusahaan. Sekitar 50% dari karyawan tetap perusahaan telah memiliki masa kerja diatas 5 tahun. Hal ini tentunya menjadi tugas bagi manajemen untuk dapat menjaga, meningkatkan, serta mengoptimalkan kinerja dan produktivitas karyawan di masa datang.

Namun, selama ini belum dilakukan evaluasi secara terstruktur mengenai kondisi SDM dalam perusahaan terkait dengan fungsi manajemen SDM dalam hal pengembangan, kompensasi, integrasi, serta pemeliharaan. Untuk menentukan strategi manajemen yang tepat dalam hal tersebut perlu dilakukan evaluasi kondisi karyawan di dalam perusahaan. Apabila strategi yang diterapkan tidak tepat maka dapat menimbulkan beberapa resiko antara lain rendahnya komitmen, kompetensi, serta produktivitas karyawan yang tentunya akan berimbas terhadap daya saing perusahaan di masa yang akan datang.

Selain masalah struktur organisasi, masalah manajerial dan sistem kontrak karyawan diindikasikan ada beberapa masalah yang lain seperti komitmen kerja karyawan yang menurun, motivasi kerja karyawan ikut menurun, partisipasi karyawan dalam keikutsertaan menjalankan perusahaan masih kurang, lingkungan kerja yang tidak kondusif, sistem imbalan yang tidak seimbang dengan pengorbanan karyawan, serta kesempatan pertumbuhan dan perkembangan karyawan masih kurang.

Untuk itu, peneliti akan melakukan penelitian dalam lingkup audit SDM dimana audit SDM metode evaluasi untuk menjamin bahwa potensi SDM dikembangkan secara optimal dan bertujuan untuk menilai efektivitas SDM, mengenali aspek aspek yang dapat diperbaiki, mempelajari aspek-aspek tersebut secara lebih mendalam, dan menunjukkan kemungkinan perbaikan, serta membuat rekomendasi untuk pelaksanaan perbaikan tersebut (Rivai 2004, p. 567). Aspek yang akan peneliti audit adalah terkait dengan *Quality of Work Life* karyawan.

Peneliti mengungkapkan beberapa alasan mengapa masalah kualitas kehidupan kerja *(Quality of Work Life)* di PT. LUCAS DJAJA perlu diangkat ke permukaan ini antara lain, yaitu : 1) Masalah kualitas kehidupan *(Quality of Work Life)* adalah masalah yang hangat dalam dunia manajemen sumber daya manusia, namun hal tersebut belum pernah diangkat ataupun diteliti dalam organisasi, padahal posisinya sangat penting kaitannya dengan produktivitas kerja para pegawainya, 2) dengan terwujudnya kualitas kehidupan kerja yang baik, maka diharapkan dapat mendukung kinerja pegawai menjadi lebih baik dan optimal, 3) pemahaman akan kualitas kehidupan kerja yang disertai dengan pemahaman terhadap cara-cara untuk memperbaiki kualitas kerja adalah penting sekali demi kelangsungan organisasi tersebut. Selain itu peningkatan kualitas kehidupan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan sangat menguntungkan bagi karyawan, perusahaan dan konsumen. Bagi karyawan, kualitas kehidupan kerja dapat memuaskan kebutuhan pribadi karyawan.Bagi perusahaan ataupun organisasi dapat mengurangi tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja, serta peningkatan produktifitas bagi konsumen, peningkatan kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan kualitas produk dan jasa yang dihasilkan oleh perusahaan ataupun organisasi melalui karyawannya.

Melihat fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul “Survey *Quality of Work Life* di PT. Lucas Djaja”.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Belum dilakukan evaluasi SDM terutama terkait dengan Quality of Work Life karyawan dalam perusahaan.
2. Diperlukan *base line* bagi perusahaan terutama dalam hal kondisi kehidupan kerja karyawan terkait komitmen, motivasi kerja, sistem kompensais, kondisi lingkungan kerja, kesempatan untuk berkembang, dan relasi sosial di tempat kerja dari sudut pandang karyawan, untuk menentukan strategi manajemen SDM di masa datang.
3. Diperlukan usulan/rekomendasi manajemen SDM terkait perbaikan terhadap quality of Work Life karyawan untuk mendukung produktivitas kerja sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Melakukan audit SDM, terkait *Quality of Work Life* Karyawan di PT. Lucas Djaja.
2. Melakukan analisis kondisi *Quality of Work Life* karyawan di PT. Lucas Djaja untuk dijadikan *base line*/ dasar perusahaan dalam penentuan strategi manajemen SDM.
3. Memberikan usulan perbaikan manajemen SDM atas kondisi kualitas kerja kehidupan karyawan di PT. Lucas Djaja.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini bagi beberapa pihak antara lain :

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada PT. LUCAS DJAJA mengenai aspek-aspek apa saja yang harus diperbaiki terkait *Quality of Work Life*, kondisi yang diperoleh peneliti terhadap perusahaan dapat dijadikan *base line/* dasar perusahaan dan penelitian ini diharapkan menunjang penelitian selanjutnya.

b. Bagi Pengembangan Ilmu

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan Fakultas Bisnis dan Manajemen khususnya Manajemen, dan penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.