

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam kondisi yang tidak menentu, kejadian di masa mendatang sulit untuk diprediksikan sehingga proses perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi menjadi masalah (Chenhall dan Morris, 1986). Perubahan pada satu perusahaan tidak hanya pada sektor produksi, pemasaran, keuangan dan pelayanannya namun perlu juga melakukan perubahan organisasional dan sumber daya manusia. Perkembangan teknologi dan informasi yang cepat mensyaratkan sumber daya manusia yang ulet, mampu berpikir cepat dan menunjukkan komitmen kerja yang tinggi (Nawawi, 2003).

Pada era globalisasi dan pasar bebas hanya perusahaan yang mampu melakukan perbaikan terus-menerus (*continuous improvement*) dalam pembentukan keunggulan kompetitif yang mampu untuk berkembang. Organisasi sekarang harus dilandasi oleh keluwesan, team kerja yang baik, kepercayaan, dan penyebaran informasi yang memadai. Sebaliknya, organisasi yang merasa puas dengan dirinya dan mempertahankan status quo akan tenggelam dan selanjutnya mengalami kegagalan usaha (Dubinsky, 1995).

Peran manajer dalam menentukan keberhasilan perusahaan tidak dapat diabaikan begitu saja. Manajer sebagai pengelola sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan (Nurmianto, 2003). Kedudukan istimewa manajer adalah kemampuannya untuk

bertahan dan berkembang secara dinamis dibandingkan dengan sumber-sumber daya lain yang kini semakin berkurang keampuannya, seperti teknologi dan proses kerja. Tantangan yang dihadapi oleh perusahaan/organisasi pada era tersebut adalah menumbuhkan manajer dengan kinerja yang tinggi. Proses manajemen kerja menjadi hal yang begitu penting dalam mencapai peningkatan kinerja manajer yang ditunjukkan dengan keterlibatan kerja karyawan atau partisipasi dari karyawan dalam organisasi. Brownell (1982) mengemukakan bahwa keterlibatan berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Setiap organisasi yang mempunyai anggota yang aktif berpartisipasi akan terjadi interaksi kerja, komunikasi yang lebih erat, dan konflik argumentasi yang menuju perbaikan yang pada akhirnya akan membawa serta pengembangan organisasi itu sendiri (Muafi, 2000).

Perkembangan real estat yang berjangka waktu panjang seringkali disertai dengan perubahan kondisi pasar, perubahan kondisi eksternal makro, dan perubahan peta persaingan. Salah satu upaya yang dapat ditempuh dalam menghadapi situasi ini adalah menentukan kualitas kerja organisasi, dimana pihak manajemen dapat memperhatikan perilaku kerja manajer dan menciptakan keunggulan bersaing (Marketing, 2004). Untuk merealisasikan keberhasilan proyek dibutuhkan komitmen yang tinggi dari manajer proyek dalam bekerja. Dalam kerangka organisasi, komitmen manajer merupakan suatu yang sangat diharapkan. Hal ini dapat dipahami karena organisasi yang mampu menumbuhkan komitmen organisasi melalui peningkatan kinerja akan mampu pula mendayagunakan potensi manajemen secara optimal. Manajer yang berkinerja

tinggi akan mampu melakukan pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, seperti kualitas dan hasil kerja yang efisien dan efektif. Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh. Pembentukan komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor kerja yaitu sarana kerja, lingkungan kerja, gaji, partisipasi serta pandangan terhadap sumber daya manusia, pekerjaan, dan organisasi yang selanjutnya disebut *Quality of Work Life* (QWL). QWL pertama kali diperkenalkan di Amerika Serikat pada awal tahun 1960 (Davis, 1977). QWL menunjukkan kualitas kerja yang dipandang dari sasaran, proses dan filosofi kerja. Dalam upaya mencapai sasaran organisasi, QWL akan meningkatkan efektivitas organisasi, sedangkan proses kerja QWL menyatukan kebutuhan-kebutuhan dan sumber daya manusia dengan pengembangan organisasi dan sasaran organisasi. Sebagai filosofi, QWL memandang manusia sebagai sumber daya yang harus dikembangkan antarlain melalui partisipasi maupun komitmen terhadap organisasi. Dengan demikian QWL akan memberikan kontribusi positif bagi komitmen organisasi seorang manajer dalam suatu organisasi.

Perusahaan jasa developer dan konstruksi dalam menghadapi persaingan yang terus meningkat perlu mempersiapkan tenaga manajemen yang handal dan berkomitmen tinggi terhadap organisasi. Dalam pelaksanaan proyek konstruksi, aktivitas proyek konstruksi disupervisi oleh manajer proyek yang berperan sebagai pengawas dan perencana kerja. Sebagai bagian dari manajemen, manajer proyek perlu memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi yang berdampak pada kualitas kerja mereka. Komitmen organisasi dapat ditingkatkan melalui

kualitas kerja yang baik dan sesuai sasaran organisasi, untuk pencapaian hal tersebut QWL memiliki kontribusi bagi besarnya komitmen organisasi melalui faktor pertumbuhan dan pengembangan, partisipasi, lingkungan fisik, supervisi, gaji, relevansi sosial, dan integritas tempat kerja. Penelitian QWL dan komitmen organisasi pernah dilakukan oleh Razali Mat Zin (2004) dengan subjek penelitian sejumlah insinyur profesional di Malaysia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif semua faktor QWL dengan komitmen organisasi. Responden penelitian menilai bahwa faktor partisipasi merupakan faktor yang paling penting dalam meningkatkan komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan variabel penelitian terdahulu dengan subjek penelitian manajer proyek konstruksi. Penelitian ini penulis beri judul “Studi Quality of Work Life (QWL) dan Komitmen Organisasi Pada Manajer Proyek Konstruksi”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah faktor-faktor *Quality of Work Life* yang terdiri dari pertumbuhan dan pengembangan (*Growth and Development*), partisipasi (*Participation*), lingkungan fisik (*Physical Environment*), supervisi (*Supervision*), Gaji (*Pay and Benefit*), relevansi sosial (*Social Relevance*), dan integritas tempat kerja (*Workplace Integration*) berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi manajer proyek konstruksi?

2. Faktor *Quality of Work Life* apakah yang paling dominan mempengaruhi komitmen organisasi manajer proyek konstruksi?

1.3. Batasan Masalah

Masalah yang dibahas dalam penelitian ini agar tidak meluas, maka diberi batasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan di Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Tengah.
2. Objek penelitian adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa konstruksi.
Subjek penelitian dibatasi dengan manajer proyek konstruksi.

1.4. Tujuan Penelitian

Dilihat dari permasalahan yang akan diteliti, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh faktor-faktor *Quality of Work Life* yang terdiri dari pertumbuhan dan pengembangan (*Growth and Development*), partisipasi (*Participation*), lingkungan fisik (*Physical Environment*), supervisi (*Supervision*), Gaji (*Pay and Benefit*), relevansi sosial (*Social Relevance*), dan integritas tempat kerja (*Workplace Integration*) berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi manajer proyek konstruksi.
2. Untuk mengidentifikasi faktor *Quality of Work Life* apakah yang paling dominan mempengaruhi komitmen organisasi manajer proyek konstruksi.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empirik yang bermanfaat bagi para developer atau perusahaan jasa konstruksi dalam:

1. Menentukan strategi yang efektif dalam meningkatkan komitmen organisasi manajer proyek yang berdampak pada peningkatan kinerja.
2. Pertimbangan bagi pengembangan riset di bidang manajemen konstruksi terutama bagi perusahaan developer dalam mengembangkan *Quality of Work Life* (QWL) yang berperan dalam menstimulan komitmen organisasi manajer proyek.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab pertama ini akan memberikan ulasan tentang penelitian yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, manfaat penelitian, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi teori-teori yang dapat digunakan sebagai dasar penelitian, kerangka pemikiran serta hipotesis yang ada dalam penelitian. Dasar teori tersebut merupakan teori yang berhubungan dengan QWL dan komitmen organisasi.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini mengulas tentang tempat penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, metode pengumpulan data, metode pengukuran data serta metode analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini data yang telah dikumpulkan kemudian di analisis sesuai dengan tujuan penelitian, dengan menggunakan alat penelitian yang telah ditentukan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan penutup yang memuat kesimpulan dari hasil penelitian dan implikasi manajerial yang diharapkan dapat berguna bagi pihak yang berkepentingan.