

Descriptive Study of Employee's Quality Work Life in Pt.Hanurda Bersaudara - Surabaya

MEYLINA
ELSYE TANDELILIN
Economy Faculty
Surabaya University
Surabaya

Abstract

Nowadays , organizations have growth rapidly and highly competitive. It needs to increase the ability of managerial competency to manage the employees. Quality of work life is one of the important things that considered by employees in an organization. It was hope that the increase of quality of work life could develop employee productivity. In fact, there are different perceived quality of work life of employee in biography characteristics : gender, age, tenure, education level and marital status. The purpose of this research is to describe the quality of work life at PT.Hanurda Bersaudara in Surabaya. This research applied the quantitative and qualitative approach. Census was use in this research due to small respondent available, data collection was done by using questinnnaire designed in Likert's Scale. The result of this research shows that the quality of work life in PT Hanurda Bersaudara in Surabaya is quite good . The other result shows that all respondent have the different perception about the application of QWL in this company . It results the different response too.

Key Words : Quality Work Life, Biography Characteristics,

LATAR BELAKANG PERMASALAHAN

Ada berbagai sumberdaya organisasi antara lain mesin, sarana dan prasarana, modal, metode, informasi, teknologi dan sumberdaya manusia. Dari semua sumberdaya yang disebutkan di atas , sumberdaya manusia memegang peran penting dalam menciptakan keberhasilan badan usaha. Berhasil atau tidaknya suatu badan usaha tergantung pada SDM yang melakukan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, suatu badan usaha yang ingin mencapai tujuan harus mampu mengelola, mengembangkan, dan memberdayakan SDM-nya secara baik.

Kehidupan keseharian dalam badan usaha yang dirasakan oleh karyawan dapat menjadi indikasi keberhasilan pihak manajemen dalam mengelola organisasi, khususnya pengelolaan yang berkait erat dengan penciptaan lingkungan yang kondusif oleh pihak manajemen. Kontribusi terbaik karyawan dapat diperoleh ketika hubungan antara karyawan dengan lingkungan kerjanya baik.

Interaksi yang tercipta antara karyawan dengan lingkungan kerja tersebut dikenal dengan sebutan Kualitas Kehidupan Kerja atau *Quality of Work Life*. Kualitas Kehidupan Kerja yang baik mencerminkan kualitas kerja antara pihak manajemen dengan karyawan sebagai mitra kerja yang mampu bekerja sama sebagai sebuah tim kerja serta dapat menciptakan lingkungan dan iklim kerja yang memanusiakan karyawan, yang berarti karyawan diperlakukan sebagai subyek bukan alat /obyek (Arnold & Feldman, 1988: 491).

Keberhasilan penciptaan Kualitas Kehidupan Kerja dalam suatu badan usaha merupakan upaya yang tidak mudah, dan diupayakan oleh kedua belah pihak, yaitu pihak manajemen dan karyawan. Adapun faktor-faktor yang dapat mengukur baik atau tidaknya Kualitas Kehidupan Kerja suatu badan usaha, yaitu faktor tantangan dalam bekerja, imbalan dan penghargaan yang adil dan menarik, perilaku penyelia/ atasan yang objektif dalam melakukan penyeliaan, serta kondisi lingkungan kerja baik fisik (seperti: kebersihan tempat kerja, penerangan dan ventilasi yang memadai) maupun psikologis (seperti: interaksi sosial yang baik, saling mendukung antar karyawan) yang mendukung penyelesaian pekerjaan karyawan (Werther & Davis, 1993: 532).

Secara rinci, Arnorld & Feldman (1988 : 491) mengemukakan bahwa tujuan dari upaya menciptakan Kualitas Kehidupan adalah menciptakan kondisi organisasi yang mampu memfasilitasi empat hal utama, yaitu memacu SDM untuk mau belajar dan berkembang, menciptakan pekerjaan yang menarik dan bermakna bagi karyawan, mampu menciptakan kepuasan kerja pada diri karyawan dan menjadi alat untuk memberikan penghargaan yang adil kepada karyawan.

Kualitas Kehidupan Kerja dapat ditinjau dari dua sisi yaitu dari sisi karyawan dan sisi organisasi. Dari sisi karyawan, Kualitas Kehidupan Kerja dapat memicu munculnya rasa senang dan bahagia terhadap pekerjaan maupun lingkungan kerjanya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih optimal serta mengharmoniskan hubungan internal di lingkungan organisasi. Di samping itu, Kualitas Kehidupan Kerja yang kondusif dapat mengurangi keinginan karyawan untuk absen dan keinginan untuk berpindah ke badan usaha lain. Seperti yang dikemukakan oleh Mejia, Balkin, dan Cardy (2001: 19) bahwa para karyawan akan merasa nyaman dan betah berada dalam badan usaha yang mempunyai Kualitas Kehidupan Kerja yang tinggi. Sedangkan dari sisi organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung dalam upaya menghasilkan SDM yang berproduktivitas tinggi.

PT. Hanurda Bersaudara adalah badan usaha yang bergerak di bidang pelayaran pengangkutan berbagai jenis barang/ *general cargo*, antara lain: *Spare part*/ suku cadang kendaraan bermotor, kendaraan-kendaraan bermotor, bahan bangunan, minyak pelumas, alat-alat tulis, makanan ringan dan minuman, dan sebagainya ke daerah Sulawesi khususnya daerah Sulawesi Tengah. Didirikan pada tahun 1977 sebagai badan usaha pelayaran pengangkutan barang yang pertama ke daerah Sulawesi Tengah. Saat ini, PT. Hanurda Bersaudara di Surabaya yang terletak di jalan. Kalimas baru blok D-5 no. 29 Surabaya dipimpin oleh Bapak Eddy Harsono dan mempunyai 3 (tiga) kantor cabang di daerah Sulawesi Tengah yaitu di Toli-toli, Buol dan Donggala. Pada awal berdirinya, badan usaha ini hanya memiliki 17 orang karyawan. Namun saat ini telah memiliki 51 karyawan yang terdiri Direktur 1 orang, bagian administrasi 4 orang, bagian operasional 16 orang, bagian pemasaran 4 orang, bagian armada 8 orang, bagian kirani 4 orang, bagian pengudangan 10 orang dan foreman 4 orang.

Untuk mendapatkan gambaran tentang Kualitas Kehidupan Kerja di badan usaha ini, maka dilakukanlah observasi dan interview selama 3 (tiga) hari pada 5 September – 7 September 2006 terhadap 5 (lima) orang karyawan. 3 (tiga) orang dari 5 (lima) orang karyawan mengatakan bahwa terdapat kesenjangan-kesenjangan dalam interaksi sosial antar bagian/ departemen administrasi dan pemasaran, 3 (tiga) orang dari 5 (lima) orang karyawan mengatakan bahwa mereka kurang bersemangat dalam bekerja karena pekerjaan yang dikerjakan setiap hari monoton, 4 (empat) orang dari 5 (lima) orang karyawan mengatakan bahwa kondisi tempat kerja kurang nyaman karena penerangan maupun ventilasi udara yang kurang memadai yang menyebabkan karyawan kurang nyaman dalam bekerja, dan 3 (tiga) orang dari 5 (lima) orang karyawan mengatakan bahwa perilaku atasan/ penyelia yang tidak terlalu respon terhadap penyelesaian pekerjaan karyawan.

Dari fenomena tersebut, maka dilakukanlah survey awal untuk memotret Kualitas Kehidupan Kerja yang lebih detail berdasarkan karakteristik biografi karyawan. Survey dilakukan terhadap 12 karyawan PT. Hanurda Bersaudara Di Surabaya, menunjukkan adanya keragaman respon mengenai Kualitas Kehidupan Kerja. Secara umum, 9 karyawan menyatakan bahwa PT. Hanurda Bersaudara di Surabaya mempunyai *Good Pay, Benefit, and an Interesting*, 7 karyawan menyatakan adanya *Good Supervision, Rewarding Job*, dan *Challenging*, dan 5 karyawan menyatakan adanya *Good Working Condition*.

Hasil survey berdasarkan karakteristik biografi, dapat dilihat secara rinci pada tabel 1. Dari data tersebut terlihat adanya keanekaragaman jawaban responden terhadap Kualitas Kehidupan Kerja di PT Hanurda Bersaudara di Surabaya.

Tabel 1
Hasil sigi awal Kualitas Kehidupan Kerja terhadap 12 karyawan PT. Hanurda Bersaudara
di Surabaya
Berdasarkan Karakteristik Biografi

Karakteristik Biografi	Pertanyaan											
	1		2		3		4		5		%	
	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T	Y	T
JENIS KELAMIN												
❖ Pria	3	4	4	3	6	1	3	4	3	4	54.28	45.72
❖ Wanita	4	1	1	4	3	2	4	1	4	1	64	36
USIA												
❖ 21 – 25	2	-	-	2	2	-	-	2	1	1	50	50
❖ 26 – 30	2	3	2	3	3	2	5	-	3	2	60	40
❖ 31 – 35	1	1	1	1	2	-	1	1	1	1	60	40
❖ 36 – 40	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1	40	30
❖ 41 – 45	1	-	1	-	1	-	-	1	1	-	80	20
❖ 46 – 50	1	-	-	1	1	-	-	1	1	-	60	40
MASA KERJA												
❖ 1 – 5	4	2	2	4	4	2	4	2	4	2	60	40
❖ 6 – 10	2	2	2	2	4	-	2	2	2	2	60	40
❖ 11 – 15	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1	40	60
❖ 16 – 20	1	-	-	1	1	-	-	1	1	-	60	40
PENDIDIKAN												
❖ SD	1	-	-	1	1	-	-	1	1	-	60	40
❖ SMU	4	3	4	3	5	2	4	3	4	3	60	40
❖ DIPLOMA	-	2	1	1	2	-	1	1	-	2	40	60
❖ S1	2	-	-	2	1	1	2	-	2	1	70	30

Sumber : sigi awal, 2006, diolah

Keterangan pertanyaan :

1. Apakah perilaku atasan anda ketika menyelia karyawan bersifat objektif ?
2. Apakah keadaan tempat kerja/ lingkungan tempat kerja baik fisik (seperti: kebersihan tempat kerja, kelengkapan sarana dan prasarana keselamatan kerja, perlengkapan kerja) maupun psikologis (seperti: keramahan rekan kerja dalam interaksi sosial) saat ini membuat anda nyaman dalam bekerja ?
3. Apakah imbalan yang anda terima (seperti gaji/ upah, bonus, dan tunjangan) sesuai dengan beban kerja dan resiko pekerjaan ?
4. Apakah pekerjaan anda saat ini termasuk pekerjaan yang menantang ?
5. Apakah promosi (seperti: kenaikan pangkat) yang ada di tempat kerja anda saat ini dilakukan secara objektif ?

Berdasarkan gejala dan fakta yang ada , maka dapat ditarik perumusan masalah penelitian sebagai berikut "Bagaimanakah Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan PT. Hanurda Bersaudara di Surabaya?"

KAJIAN TEORITIS

1. Konsep Kualitas Kehidupan Kerja

Ada berbagai pengertian tentang Kualitas Kehidupan Kerja. Menurut Arnold & Feldman (1988: 491), "Quality of Work Life has been defined as the Quality of the relationship between employee and total working environment." Sedangkan Davis & Newstrom (1992: 52) mendefinisikan Kualitas

Kehidupan Kerja dengan mengacu pada keadaan menyenangkan tidaknya lingkungan pekerjaan bagi karyawan. Tidak berbeda jauh dengan pendapat Mondy & Noe (1996: 283) yang mengemukakan bahwa *"Quality of Work Life is the degree to which members of a work organization are able to satisfy their most important personal needs through organizational experiences"*. Hal senada juga dikemukakan oleh Mondy & Noe (1996: 283), yaitu *"Quality of Work Life is the degree to which members of a work organization are able to satisfy their most important personal needs through organizational experiences"*. Sedangkan Cascio (1995: 20) lebih menyoroti pengertian QWL dari sisi persepsi karyawan yaitu : *"Quality of Work Life defined in terms of employees perceptions of their physical and mental well being at work"*. Hal ini berarti Kualitas Kehidupan Kerja ditentukan dari persepsi karyawan terhadap kesehatan fisik dan mental pada saat bekerja.

Dari berbagai pengertian di atas dapat di jelaskan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja lebih memfokuskan pada baik atau tidaknya kualitas hubungan yang tercipta antara karyawan dengan lingkungan kerjanya yang terlihat dari adanya kesempatan untuk memenuhi kebutuhan karyawan ditempat kerja yang dihargai dengan adanya tingkat upah yang wajar dan adil, kondisi kerja yang aman, dan atasan yang memperlakukan karyawan sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia. Saat ini, karyawan tidak lagi terpaku pada besarnya gaji yang diperoleh tetapi semakin menyadari bahwa ada kebutuhan lain yang dapat diperoleh dari lingkungan kerja dan pekerjaannya.

2. Faktor-faktor pengukur Kualitas Kehidupan Kerja

Perusahaan yang berusaha untuk mengelola Sumber Daya Manusianya dengan baik akan selalu memperhatikan dan mengembangkan cara-cara baru untuk memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi positif bagi kesuksesan perusahaan. Salah satu cara yang dapat ditempuh adalah peningkatan Kualitas Kehidupan Kerja. Para karyawan akan merasa nyaman dan betah dalam perusahaan yang menawarkan peningkatan Kualitas Kehidupan Kerja, seperti yang dikemukakan oleh Mejia, Balkin, & Cardy (2001: 19) bahwa *".....employees are more likely to choose a firm and stay there if they believe that it offers a high Quality of Work Life"*.

Menurut Werther & Davis (1993: 532) faktor-faktor pengukur Kualitas Kehidupan Kerja adalah , *" good supervision, good working conditions, good pay and benefit, and an interesting, challenging, and rewarding job"*.

- a. *Good Supervision* yaitu perilaku atasan dalam melakukan penyeliaan terhadap bawahan terutama dalam memberikan pengarahan teknis dan dukungan. Terciptanya *good supervision* dapat mendorong, memotivasi serta membantu para bawahan/ karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya .
- b. *Good Working Conditions* yaitu keadaan tempat kerja/ lingkungan kerja yang baik bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya baik secara fisik maupun psikologis . Keadaan tempat kerja yang kondusif yang dimaksud adalah adanya keharmonisan dalam organisasi dimana tercipta iklim saling percaya antara atasan dengan bawahan maupun antara rekan kerja, adanya penerangan tempat kerja yang memadai, kebersihan tempat kerja, ventilasi yang baik, dan tersedianya sarana dan prasarana kerja yang lengkap yang dapat membantu karyawan serta membuat karyawan merasa aman, tenang dan nyaman dalam bekerja (Nitisemito, 2000: 191-193).
- c. *Good Pay and Benefit, and an interesting*, yaitu penerimaan finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya. Menurut Nitisemito (2000: 95), imbalan dapat berupa gaji/ upah, dan tunjangan. Penetapan imbalan hendaknya memperhatikan pemenuhan Kebutuhan Fisik Minimal (KFM) dan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) . Begitupula prinsip keadilan harus diperhatikan dalam memberikan imbalan kepada karyawan.
- d. *Challenging* yaitu tingkat tantangan yang dirasakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang menantang dimana memberi kesempatan kepada dirinya untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta

menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai seberapa baik pekerjaan yang telah dilakukannya, dengan demikian tidak cepat menimbulkan kebosanan bagi karyawan dalam bekerja. Menurut **Hellriegel dan Slacum** (1984: 571), setiap manusia dalam melaksanakan pekerjaannya tidaklah semata-mata dimotivasi oleh hal-hal yang bersifat material seperti upah/ gaji, bonus, serta tunjangan-tunjangan, namun dapat pula dimotivasi oleh hal-hal yang bersifat non financial. Hal ini didukung oleh pendapat **Herzberg** dalam **Hellriegel & Slacum** (1984: 572) menyatakan bahwa sejumlah faktor seperti kondisi pekerjaan, tantangan pekerjaan, kejelasan tugas, kesempatan untuk berkembang, serta tanggung jawab yang dibebankan pada seorang karyawan akan memunculkan *positive feeling* yang pada akhirnya memunculkan motivasi kerja.

- e. **Rewarding Job** yaitu penerimaan non finansial yang diberikan kepada karyawan berupa kenaikan pangkat sebagai penghargaan dari perusahaan atas pencapaian kinerja karyawan. Dengan adanya penghargaan seperti ini maka dapat mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja sehingga dapat menghasilkan performa optimal.

Berdasarkan uraian lima unsur Kualitas Kehidupan Kerja diatas dapat disimpulkan bahwa dengan tercapainya kondisi tersebut dalam perusahaan akan menciptakan Kualitas Kehidupan Kerja yang baik dan kondusif sehingga dapat mengurangi keinginan karyawan untuk absen dan berpindah ke perusahaan lain serta dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi hal-hal yang tidak diinginkan seperti kecelakaan kerja, dan demonstrasi.

Walton dalam **Riggio** (2000: 241) dan **Schermerhorn** (1989: 110) menjelaskan aplikasi dari Kualitas Kehidupan Kerja dapat berupa : (a) perlakuan yang adil, dan suportif terhadap para karyawan ; (b) kesempatan bagi tiap karyawan untuk menggunakan kemampuan secara penuh dan kesempatan untuk mengaktualisasikan diri ; (c) komunikasi terbuka dan saling percaya di antara semua karyawan; (d) kbagi semua karyawan untuk berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaan-pekerjaan mereka; (e) kompensasi yang cukup dan *fair*; (f) lingkungan yang aman dan sehat; (g) pekerjaan-pekerjaan yang menantang; (h) integrasi sosial yang baik dalam organisasi; (i) perlindungan terhadap hak-hak pribadi; (j) adanya keseimbangan kerja dan tuntutan di luar pekerjaan; dan (k) kebanggaan atas kerja itu sendiri dan organisasi.

3. Program-program Kualitas Kehidupan Kerja

Dessler (1997: 484) menyatakan bahwa Program Kualitas Kehidupan Kerja melibatkan seluruh karyawan, baik dari sisi jenis kelamin , usia, angkatan kerja yaitu dilihat dari masa kerja karyawan, dan pendidikan karyawan. Lebih lanjut, **Dessler** (1997: 475) menjelaskan bahwa , program Kualitas Kehidupan Kerja bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan dalam memenuhi kebutuhan terpentingnya di tempat kerja melalui penciptaan hal-hal yang lebih menantang dan keluwesan dalam pekerjaan.

4. Konsekuensi Kualitas Kehidupan Kerja

Bukti mengidentifikasi bahwa kemajuan atau perbaikan pada Kualitas Kehidupan Kerja dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja , penurunan tingkat absensi dan *turnover/* perputaran karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat **Riggio** (2000: 240) yang mengatakan bahwa " *Evidence indicates that enhancing Quality of Work Life can lead to such positive organizational outcomes as increased productivity and quality, and decreased absenteeism and turnover*". Manfaat Kualitas Kehidupan Kerja bagi perusahaan adalah berkurangnya tingkat absensi/ kemangkiran dan *turnover/* perputaran karyawan. Manfaat bagi karyawan adalah perolehan gaji/ upah yang sesuai dengan beban dan resiko pekerjaannya, memperoleh pengalaman yang memuaskan dari pekerjaan karena diberi kebebasan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan, keadaan lingkungan kerja yang kondusif baik dari segi sarana dan prasarana kerja maupun hubungan antar karyawan dalam interaksi sosial, perilaku atasan yang adil dan mampu mendorong dan mau memberikan bantuan serta pengarahan teknis dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan dan kebijakan promosi yang objektif.

Lebih lanjut Werther & Davis (1993: 533) mengemukakan bahwa keberhasilan penciptaan Kualitas Kehidupan Kerja dalam suatu organisasi/ perusahaan memberi pengaruh terhadap beberapa hal spesifik dalam diri karyawan, yaitu mencakup: (a) *Job Satisfaction*, (b) *Motivation*, dan (c) *Employee Involvement* (EI). Ketiga lingkup Kualitas Kehidupan Kerja diatas memberikan pemahaman yang jelas bahwa pada dasarnya peranan dari Kualitas Kehidupan Kerja dalam suatu badan usaha sangat penting karena dapat mendorong karyawan-karyawan untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan kontribusi kepada organisasi dalam pencapaian tujuannya.

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan uraian informasi tentang Kualitas Kehidupan Kerja karyawan PT. Hanurda Bersaudara di Surabaya. Adapun variabel penelitiannya yaitu Kualitas Kehidupan Kerja yang secara operasional diukur melalui dimensi : (1) *Good Supervision*, (2) *Good Working Condition*, (3) *Good Pay and Benefit, and an Interesting*, (4) *Challenging*, (5) *Rewarding Job*. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Hanurda Bersaudara di Surabaya. Dari hasil penyebaran kuesioner kemudian dilakukan pengolahan data. Aras pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah aras interval yang dipakai untuk mengetahui respon responden terhadap Kualitas Kehidupan Kerja di PT Hanurda Bersaudara. Sedangkan skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Semantic differential*. Skala ini digunakan untuk mengukur kecenderungan sikap dimana kata-kata yang digunakan harus menunjukkan dimensi sikap. Target populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Hanurda Bersaudara di Surabaya. Karakteristik populasinya adalah karyawan PT. Hanurda Bersaudara di Surabaya yang berstatus sebagai karyawan tetap, dan mempunyai masa kerja minimal 3 (tiga) tahun. Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin (L/P), Usia (21 – 50) tahun, masa kerja (1 – 30) tahun, tingkat pendidikan (SD, SMU, DIPLOMA, S1). Metode pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan rata-rata hitung populasi (μ) yang menurut Anto Dajan (2000: 67, 115) sebagai berikut.

$$\text{Rumus} \rightarrow \mu = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N X_i$$

Dimana, μ = Rata-rata hitung tanggapan responden, X_i = Jumlah nilai dari tiap pernyataan, dan N = Jumlah responden. Selain itu digunakan juga diagram batang (histogram) dalam penyajian datanya

HASIL PENELITIAN

Jumlah responden yang diteliti sebanyak 40 orang dengan karakteristik biografi yang berbeda-beda. Secara lebih rinci unit analisis dan hasil tanggapan responden terhadap Kualitas Kehidupan Kerja dapat dilihat pada tabel 1 dan 2 di bawah ini :

Tabel 1
Karakteristik Biografi Responden

No	Karakteristik Biografi	Jumlah	%
1	JENIS KELAMIN		
	❖ Pria	23	57.5
	❖ Wanita	17	42.5
2	USIA		
	❖ 21 – 25 tahun	9	22.5
	❖ 26 – 30 tahun	14	35

	❖ 30 – 35 tahun	8	20
	❖ 36 – 40 tahun	4	10
	❖ 41 – 45 tahun	2	5
	❖ 46 – 50 tahun	3	7.5
3	MASA KERJA		
	❖ 1 – 5 tahun	27	67.5
	❖ 6 – 10 tahun	9	22.5
	❖ 11 – 15 tahun	1	2.5
	❖ 16 – 20 tahun	1	2.5
	❖ 21 – 25 tahun	1	2.5
	❖ 26 – 30 tahun	1	2.5
4	TINGKAT PENDIDIKAN		
	❖ SD	2	5
	❖ SMU	11	27.5
	❖ DIPLOMA	4	10
	❖ S1	23	57.5

Sumber : data personalia 2007, diolah

Tabel 2

Rata-rata faktor-faktor Kualitas Kehidupan Kerja karyawan PT. Hanurda Bersaudara di Surabaya berdasarkan 4 (empat) unit analisis

N O	Unit Analisi s	Rincian	Faktor-faktor Kualitas Kehidupan Kerja				
			<i>Good Supervision</i>	<i>Good Working Conditions</i>	<i>Good Pay, Benefit, and an Interesting</i>	<i>Chal lengi ng</i>	<i>Rewarding Job</i>
1	Jenis Kelami n	Pria	5.043	5.200	4.299	4.551	4.522
		Wanita	5.520	5.853	5.037	4.980	3.565
2	Usia	21 - 25 tahun	5.037	5.578	3.847	4.852	4.222
		26 - 30 tahun	5.429	5.721	4.813	4.690	4.429
		31 - 35 tahun	5.708	5.500	5.250	4.583	5.250
		36 - 40 tahun	4.542	5.050	4.406	4.750	4.500
		41 - 45 tahun	5.500	5.650	4.750	4.750	5.000
		46 - 50 tahun	4.556	4.567	4.625	5.056	4.667
3	Masa Kerja	1 - 5 tahun	5.284	5.589	4.662	4.660	4.556
		6 - 10 tahun	5.407	5.578	5.028	4.852	4.778
		11 - 15 tahun	4.833	4.700	4.125	5.000	4.000
		16 - 20 tahun	4.667	5.600	4.750	6.667	7.000

		21 - 25 tahun	5.333	5.300	6.125	4.833	6.000
		26 - 29 tahun	5.833	5.900	5.625	6.000	6.000
4	Latar Belakan g Pendidi kan	SD	5.583	5.600	5.875	5.417	6.000
		SMU	5.227	5.645	4.261	4.773	4.364
		Diploma	5.667	5.875	5.406	4.667	5.750
		Strata-1 (S-1)	5.246	5.465	4.630	4.783	4.609
\bar{X}			5.245	5.465	4.862	4.992	4.956

Sumber :Kuesioner, diolah

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa baik karyawan wanita maupun karyawan pria menempatkan faktor *Good Working Conditions* sebagai prioritas utama terciptanya Kualitas Kehidupan Kerja di PT. Hanurda Bersaudara di Surabaya. Hal ini berarti bahwa baik karyawan wanita maupun karyawan pria menganggap bahwa kondisi lingkungan kerja baik fisik dan psikologis, seperti hubungan antar rekan kerja sudah baik. Namun, faktor yang tidak menjadi prioritas (bernilai rata-rata terendah) dalam Kualitas Kehidupan Kerja antara karyawan wanita dan karyawan pria berbeda. Bagi karyawan yang berjenis kelamin pria menempatkan faktor *Good Pay and Benefit, and an Interesting* pada peringkat terendah, artinya faktor *Good Pay and Benefit, and an Interesting* dinilai masih belum memenuhi harapan mereka. Hal ini dimungkinkan karena karyawan pria mempunyai tanggung jawab yang lebih besar untuk memenuhi kebutuhan keluarganya dibandingkan karyawan yang berjenis kelamin wanita, terutama bila karyawan pria tersebut telah berkeluarga maka dia harus memenuhi kebutuhan ekonomi/ fisiologis rumah tangganya. Dengan adanya tanggung jawab yang besar tersebut maka karyawan pria lebih mementingkan penghasilan atau gaji/ upah yang lebih besar agar dapat memenuhi kebutuhan keluarga atau kebutuhan rumah tangganya. Hal tersebut bukan berarti bahwa karyawan yang berjenis kelamin pria tidak memperhatikan kebutuhan lainnya, seperti kebutuhan sosial tetapi yang sangat dominan adalah kebutuhan fisiologisnya. Sedangkan bagi karyawan wanita menganggap bahwa faktor *Rewarding Job* masih rendah, mengindikasikan bahwa karyawan wanita lebih tertarik untuk bekerja dengan alasan untuk mendapatkan status sosial yang lebih tinggi dengan bersaing dengan karyawan pria dan karyawan wanita menginginkan dirinya diakui oleh orang lain bahwa dia mampu melakukan hal-hal sebanyak/sebaik yang dilakukan oleh karyawan pria. Analisis tersebut sesuai dengan konsep yang diungkapkan oleh Rini (2002), bahwa karyawan wanita lebih mementingkan kehidupan karirnya dimana mereka menginginkan pemenuhan kebutuhan akan penerimaan sosial dan adanya identitas sosial yang diperoleh melalui komunitas kerja dimana pencapaian hasil tersebut mendatangkan rasa percaya diri dan kebahagiaan dalam diri karyawan wanita tersebut.

Untuk unit analisis berdasarkan usia menunjukkan bahwa karyawan yang berusia 21 – 30 tahun dan karyawan yang berusia 36 – 45 tahun menempatkan faktor *Good Working Conditions* sebagai prioritas utama dalam bekerja. Dengan kata lain, baik dilihat dari unit analisis jenis kelamin maupun usia sama-sama menganggap faktor *Good Working Conditions* sebagai prioritas utama Kualitas Kehidupan Kerja yang baik, seperti hubungan antar rekan kerja, kebersihan tempat kerja, tatanan *layout* tempat kerja, penerangan, ventilasi, serta kelengkapan sarana dan prasarana kerja maupun keselamatan kerja. Sedangkan bagi karyawan yang berusia 21 – 25 tahun dan karyawan yang berusia 36 – 45 tahun menganggap faktor *Good Pay and Benefit, and an*

Interesting sebagai faktor yang terendah berarti karyawan merasa Kualitas Kehidupan Kerja pada faktor ini masih rendah atau belum dapat memenuhi harapan mereka. Karyawan yang berusia 21 – 25 tahun merupakan masa seseorang baru mulai memasuki dunia kerja atau menjadi karyawan baru di suatu perusahaan maka gaji/ upah maupun tunjangan yang diberikan pada awal memulai kerja dapat dikatakan tidak terlalu tinggi, sedangkan pada usia 21 – 25 tahun tersebut, karyawan lebih menekankan pentingnya penghasilan dan mereka mulai mandiri dimana mereka harus memenuhi kebutuhannya tanpa minta dari orang tua lagi. Analisis demikian sesuai dengan yang diungkapkan oleh *Ghiselli & Brown* yang dikutip *Rini* (2002) bahwa pada karyawan yang berusia antara 20 - 29 tahun lebih menekankan pentingnya teman kerja, kondisi kerja, upah/ gaji, dan supervisi. Hal serupa juga terjadi pada karyawan yang berusia 36 – 40 tahun, hal ini dimungkinkan bahwa karena pada usia diatas 36 tahun, seseorang sudah ingin menikmati kemapanan hidupnya dan sudah memikirkan untuk kelanjutan hidup di hari tua atau masa setelah pensiun/ akhir masa kerja, oleh sebab itu mereka lebih mengutamakan penghasilan/ imbalan. Bagi karyawan yang berusia 31 – 35 tahun menempatkan faktor *Good Supervision* sebagai peringkat pertama, hal ini berarti bahwa hubungan antara karyawan dengan atasan dipersepsikan baik, dimana atasan bersedia membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, sedangkan karyawan yang berusia 46 – 50 tahun menganggap faktor *Challenging* merupakan faktor yang penting, ini berarti bahwa karyawan dalam kategori usia ini menganggap tingkat tantangan atas pekerjaannya saat ini cukup tinggi, tingkat kesulitan pekerjaan sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan dan memberi kebebasan untuk menggunakan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut serta adanya keragaman pekerjaan yang bervariasi sehingga membuat mereka terlibat dalam aktivitas yang rutin. Dalam Tabel 16 juga memperlihatkan bahwa dalam rentang usia yang berbeda maka terdapat pula perbedaan tanggapan mengenai faktor Kualitas Kehidupan Kerja, diantaranya faktor yang tidak menjadi prioritas (nilai rata-rata terendah) selain faktor *Good Pay and Benefit, and an Interesting*, antara lain faktor *Rewarding Job* terdapat pada karyawan yang berusia 26 – 30 tahun, faktor *Challenging* terdapat pada karyawan yang berusia 31 – 35 tahun dan karyawan yang berusia 41 - 45 tahun dan faktor *Good Supervision* terdapat pada karyawan yang berusia 46 – 50 tahun. Meskipun secara peringkat dapat dilihat prioritas tertinggi dan terendah atas faktor Kualitas Kehidupan Kerja untuk masing-masing sub unit analisis usia, namun secara keseluruhan faktor-faktor Kualitas Kehidupan Kerja di PT. Hanurda Bersaudara di Surabaya dipersepsikan sudah cukup baik (diatas nilai rata-rata 4).

Berdasarkan unit analisis masa kerja karyawan diketahui bahwa karyawan dengan masa kerja 1 – 10 tahun menempatkan faktor *Good Working Conditions* sebagai faktor Kualitas Kehidupan Kerja yang tertinggi di PT. Hanurda Bersaudara di Surabaya. Ini berarti bahwa karyawan dengan masa kerja 1 – 10 tahun menganggap bahwa kondisi lingkungan kerja baik fisik dan psikologis di PT. Hanurda Bersaudara di Surabaya sudah baik, seperti hubungan antar rekan kerja, kebersihan tempat kerja, tatanan layout tempat kerja, penerangan, ventilasi, serta kelengkapan sarana dan prasarana kerja maupun keselamatan kerja. Sedangkan karyawan dengan masa kerja 11 – 15 tahun menempatkan faktor *Challenging* sebagai prioritas utama dalam bekerja, hal ini berarti bahwa karyawan dengan masa kerja 11 – 15 tahun menganggap tingkat tantangan pekerjaan di PT. Hanurda Bersaudara di Surabaya cukup tinggi sehingga karyawan mampu dan bebas untuk mengembangkan keahlian dan keterampilannya. Faktor yang menjadi prioritas dalam Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan dengan masa kerja 16 – 20 tahun, yaitu faktor *Rewarding job*, artinya karyawan dengan masa kerja 16 – 20 tahun menganggap Kebijakan maupun prosedur kenaikan pangkat di PT. Hanurda Bersaudara di Surabaya sudah objektif, sedangkan bagi karyawan dengan masa kerja 21-25 tahun memilih faktor *Good Pay, Benefit, and an Interesting*, ini berarti karyawan dengan masa kerja 21 – 25 tahun menganggap bahwa imbalan seperti upah/ gaji maupun tunjangan yang diberikan oleh PT. Hanurda Bersaudara di Surabaya sudah baik dibandingkan perusahaan lainnya dan sudah sesuai dengan harapan mereka. Bagi sub unit analisis karyawan dengan masa kerja 26 – 29 tahun menempatkan faktor *Challenging* dan *Rewarding job* dengan nilai rata-rata yang tertinggi, Artinya bahwa karyawan dengan masa kerja 26 – 29 tahun

menganggap tingkat tantangan pekerjaan di PT. Hanurda Bersaudara di Surabaya cukup tinggi sehingga karyawan mampu dan bebas untuk mengembangkan keahlian dan keterampilannya serta Kebijakan maupun prosedur kenaikan pangkat di PT. Hanurda Bersaudara di Surabaya sudah objektif. Adapun faktor-faktor Kualitas Kehidupan Kerja PT. Hanurda Bersaudara di Surabaya yang tidak menjadi prioritas (nilai rata-rata terendah) dalam Kualitas Kehidupan Kerja di PT. Hanurda Bersaudara di Surabaya, antara lain bagi karyawan dengan masa kerja 1 – 15 tahun menganggap faktor *Rewarding job* sebagai faktor Kualitas Kehidupan Kerja yang terendah, artinya karyawan dengan masa kerja 1 – 15 tahun merasa bahwa Kebijakan dan prosedur promosi karyawan belum objektif. Hal ini dimungkinkan bagi karyawan yang baru memasuki awal karirnya (masa kerja 1 – 10 tahun) dalam organisasi mereka mungkin sangat peduli dengan pengembangan karir untuk memperoleh status sosial dalam komunitas kerja, hal ini sesuai dengan yang diungkapkan Cytrynbaum & Crites dalam Tyson (2000) bahwa pengembangan karir yang tertinggi dimulai pada waktu seseorang baru mulai masuk pada pekerjaan (usia 17 – 25 tahun) sampai usia pertengahan (usia 26 – 35 tahun) sedangkan bagi karyawan dengan masa kerja 10 – 15 tahun dimungkinkan karena merasa mereka lebih senior maka ingin lebih dihargai dengan diberikan jabatan yang lebih tinggi dari para juniornya dimana dengan jabatan yang lebih tinggi tersebut mereka dapat memperoleh status sosial yang lebih tinggi di dalam komunitas kerjanya. Karyawan dengan masa kerja 16 - 20 tahun menempatkan faktor *Good Supervision* sebagai faktor Kualitas Kehidupan Kerja dengan peringkat terendah, artinya karyawan merasa tidak senang dengan perilaku pimpinan/ atasan yang terlalu terlibat dalam pekerjaannya, hal dimungkinkan karena semakin senior seorang karyawan maka ia merasa bahwa mereka harus lebih dihargai dan dihormati atau disegani oleh rekan kerja apalagi bila rekan kerja maupun atasannya lebih junior dari karyawan tersebut. Selain itu, karyawan yang lebih senior menganggap dirinya mampu melakukan segala pekerjaan dengan baik tanpa bantuan orang lain dan mereka akan tersinggung apabila karyawan (atasan) yang lebih junior terlalu banyak memberi arahan mengenai pekerjaan yang dilakukannya. Sedangkan Karyawan dengan masa kerja 21 – 25 tahun memberikan nilai yang rendah pada faktor *Challenging*, artinya karyawan merasa bahwa pekerjaan yang diberikan bersifat rutinitas sehingga mereka merasa bosan dan membuat mereka kurang tertantang untuk mengembangkan keahlian serta keterampilannya, hal ini dimungkinkan karena karyawan dalam kategori masa kerja ini, sudah termasuk tua dan sudah mendekati usia pensiun maka pekerjaan yang diberikan mungkin lebih mudah atau tidak terlalu sulit karena dalam perusahaan ada banyak karyawan yang masih muda maka pekerjaan-pekerjaan yang lebih sulit dan menantang lebih dipercayakan untuk dikerjakan oleh karyawan yang berusia muda. Bagi karyawan berusia 26 – 29 tahun menempatkan faktor *Good Pay, Benefit, and an Interesting* sebagai faktor yang terendah, artinya karyawan merasa imbalan yang diberikan belum sesuai dengan harapan mereka, dimungkinkan karena semakin seseorang mendekati masa pensiun maka mereka lebih senang apabila bentuk imbalan yang diberikan kepada mereka dalam bentuk pesangon pada akhir masa kerjanya untuk membiayai kehidupan setelah pensiun atau hari tua. Meskipun secara peringkat dapat dilihat prioritas tertinggi dan terendah faktor Kualitas Kehidupan Kerja untuk masing-masing sub unit analisis masa kerja, namun secara keseluruhan, dapat dipersepsikan Kualitas Kehidupan Kerja di PT. Hanurda Bersaudara di Surabaya sudah cukup baik.

Secara umum, responden dengan tingkat pendidikan SMU, Diploma, dan Strata-1 (S-1) menempatkan faktor *Good Working Conditions* sebagai prioritas utama dalam Kualitas Kehidupan Kerja, ini berarti bahwa karyawan dengan latar belakang pendidikan SMU, Diploma dan Strata-1 (S-1) menganggap bahwa kondisi lingkungan kerja baik fisik dan psikologis di PT. Hanurda Bersaudara di Surabaya sudah baik. Sedangkan karyawan dengan latar belakang pendidikan SD menganggap faktor *Rewarding job* sebagai faktor yang tertinggi, ini berarti bahwa bagi karyawan dengan latar belakang pendidikan SD menganggap kebijakan maupun prosedur promosi/ kenaikan pangkat dalam badan usaha sudah objektif karena karyawan dengan latar belakang pendidikan SD tidak punya standar yang tinggi dan berharap terlalu banyak dalam mengejar karir. Sebaliknya karyawan dengan latar belakang pendidikan Strata-1 (S-1) menganggap faktor *Rewarding job* sebagai faktor yang terendah, artinya mereka merasa standar promosi/

kenaikan pangkat belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dimungkinkan karena pada umumnya sejalan dengan meningkatnya pengalaman dan tingkat pendidikan seorang karyawan maka semakin besar juga kebutuhan untuk aktualisasi diri pencapaian karir. Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa dalam jenjang pendidikan yang berbeda, terdapat pula perbedaan tanggapan mengenai faktor-faktor Kualitas Kehidupan Kerja. Faktor-faktor yang tidak menjadi prioritas (nilai rata-rata terendah), antara lain faktor *Challenging* terdapat pada karyawan dengan latar belakang pendidikan SD dan Diploma, dan faktor *Good Pay, Benefit, and an Interesting* terdapat pada karyawan dengan latar belakang pendidikan SMU.

Secara keseluruhan diketahui bahwa faktor *Good Working Conditions* merupakan faktor yang paling dominan dan menjadi prioritas utama karyawan karena nilai rata-rata di setiap unit analisis selalu menjadi yang tertinggi ataupun kedua tertinggi dibandingkan faktor lainnya, dimana nilai rata-rata sebesar 5,465, artinya karyawan mempersepsikan kondisi kerja baik fisik maupun psikologis di PT. Hanurda Bersaudara di Surabaya sudah baik. Sedangkan faktor yang tidak menjadi prioritas dalam Kualitas Kehidupan Kerja dengan nilai rata-rata sebesar 4,862 terdapat pada faktor *Good Pay, Benefit, and an Interesting* artinya karyawan menganggap imbalan yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan yang diharapkan. Namun, setelah membandingkan jumlah imbalan yang diberikan PT. Hanurda Bersaudara dengan jumlah imbalan yang diberikan perusahaan ekspedisi pesaing untuk jabatan yang sama, diketahui bahwa Kualitas Kehidupan Kerja pada faktor *Good Pay, Benefit, and an Interesting* di PT. Hanurda Bersaudara di Surabaya sudah baik karena jumlah imbalan yang diterima karyawan 15 – 20 % lebih besar dari imbalan yang diberikan perusahaan pesaing.

KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan PT. Hanurda Bersaudara di Surabaya sudah baik namun belum mencapai upaya optimal, dan ini masih memungkinkan untuk ditingkatkan lagi.

Berdasarkan seluruh unit analisis, yakni jenis kelamin, usia, masa kerja, dan latar belakang pendidikan memperlihatkan jawaban yang bervariasi sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik biografi masing-masing responden. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan tentang Kualitas Kehidupan Kerja di PT Hanurda Bersaudara ini juga berbeda-beda. Ada yang mempersepsikan faktor- tertentu baik dan ada yang tidak.

Agar dapat meningkatkan faktor *Good Working Conditions* khususnya kondisi kerja psikologis, sebaiknya pihak PT. Hanurda Bersaudara di Surabaya sering mengadakan acara-acara santai, seperti rekreasi bersama dan *outbond* sehingga dapat meningkatkan kebersamaan dan solidaritas dan menciptakan hubungan baik antar rekan kerja maupun antar karyawan dengan atasan. Begitu pula, untuk mengatasi rendahnya Kualitas Kehidupan Kerja pada faktor *Good Pay and Benefit, and an Interesting*, sebaiknya melakukan penilaian kinerja dan memperbaiki parameter penentu gaji/ upah maupun tunjangan dengan menggunakan pendekatan-pendekatan yang tepat dalam menentukan gaji/ upah maupun tunjangan bagi karyawan yang disesuaikan dengan tingkat resiko dan tingkat kesulitan pekerjaan, masa kerja, serta beban kerja karyawan. Untuk memperbaiki faktor *Challenging*, perusahaan sebaiknya memberikan kebebasan kepada karyawan untuk menggunakan keterampilannya dalam menyelesaikan pekerjaan serta harus sering diberi umpan balik supaya apabila hasil pekerjaan yang dilakukan kurang tepat atau ada kesalahan maka dapat lebih cepat memperbaiki kesalahan tersebut, khususnya karyawan bagian pemasaran, dan *foreman*.

Keterbatasan penelitian ini adalah pada jumlah responden yang diteliti sangatlah kecil, sehingga hasil yang diperoleh hanyalah bersifat studi kasus dan tidak dapat digeneralisasikan.

Diupayakan pada penelitian mendatang jumlah sampel yang diambil lebih banyak dan faktor-faktor Kualitas Kehidupan Kerja juga diperlebar jangkauannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arnold, Hugh J and Daniel C. Feldman, *Organizational Behavior*, Mc-Graw Hill, Singapore, 1988.
- Cascio, Wayne F, *Managing Human Resource: Productivity, Quality Of Work Life, Profits*, Mc-Graw Hill, Third Edition, Singapore, 1995.
- Dajan, Anto, *Pengantar Metode Statistik*, Pustaka LP3ES Indonesia, Jilid I, Jakarta, 2000.
- Davis, Keith and John W. Newstrom, *Human Behavior At Work: Organizational Behavior*, Mc-Graw Hill, Eight Edition, Singapore, 1992.
- Dessler, Gary, *Manajemen Personalia*, Erlangga, Edisi Ketiga, Jakarta 1997.
- Hellriegel & Slacum John W, *Organizational Behavior*, West Publishing Company, 1984
- Jacinta, F. Rini, *Wanita Bekerja*, Team e-Psikologi, Jakarta, 2002.
- Mejia, Luis R. Gomez, Davis B. Balkin and Robert L. Cardy, *Managing Human Resources*, Prentice Hall Inc, New Jersey, 2001.
- Mondy, R. Wayne and Robert M. Noe, *Human Resource Management*, Prentice Hall Inc, Sixth Edition, 1996.
- Nitisemito, Alex S, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumberdaya Manusia)*, Ghalia Ind, Edisi Ketiga, Jakarta, 2000.
- Riggio, Ronald E, *Introduction To Industrial Or Organizational Psychology*, Prentice Hall Inc, Third Edition, New Jersey, 2000.
- Schermerhon, R. John, *Management For Productivity*, Third Edition, 1989.
- Tyson, Shaun and Tony Jackson, *Perilaku Organisasi*, Andi and Pearson Education Asia Pte. Ltd, Edisi Pertama, 2000.
- Werther, William B and Keith Davis, *Human Resource And Personal Management*, Mc-Graw Hill, Fourth Edition, Singapore, 1993.

ICIOP
2 0 0 7

BIENNIAL
INTERNATIONAL CONFERENCE
ON I/O PSYCHOLOGY

I/O PSYCHOLOGY AT THE CROSSROAD: DIVERSITY IN I/O PSYCHOLOGY PRACTICES

SEMINAR | WORKSHOP | PAPER PRESENTATION | EXHIBITION

AUGUST 9-11, 2007

VENUE: UNIVERSITAS GADJAH MADA
JOGJAKARTA, INDONESIA

conference proceeding

hosted by:

 **APIO**
Association for I/O Psychology



Fakultas Psikologi
Universitas Gadjah Mada
<http://psikologi.ugm.ac.id>

supported by:



Note From The Chairwoman



Elsie:

All Respected members and colleagues of the third I/O Conference Associations,

First, I Would like to express my gratitude and admiration that we can gather in the International Conference I/O Psychologist (ICIOP) held in Yogyakarta, on the ninth until eleventh of August 2007.

I/O Psychologists Association (APIO) as a professional organization in an integral part of HIMPSI (Himpunan Psikologi Indonesia), and APIO essentially enforces a mission to develop science and application in the field of Industrial and Organizational Psychology. APIO also works to enhance the quality of professional competence of psychologists who have interest in this field in order to serve our society, make our organizations a better place to work for.

One of the activities exerted by APIO is to organize a scientific Conference. In this opportunity, we expect to build a learning and sharing climate where all academics, practitioners, as well as users can share not only their knowledge but also their experiences in developing the science and its implementation. We really expect that this conference is a way to develop a network among us, to share what we actually did in our field, and learn from each other.

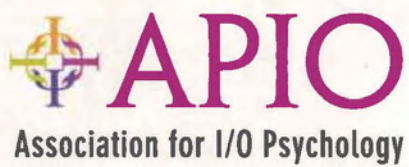
The theme of ICIOP is *I/O Psychology at the Crossroad : A Diversity in I/O Practices*, which means as an applied science, I/O psychology has admitted that it is a must to work with other disciplines to enrich our repertoire of theory and practices, I/O psychologist should have to be able to show that a psychological perspective is a prominent approach in the process of discovering a solution for complexity problems in working organizations, because an organization is made of people working together for a common goal.

My expectation as Chairwoman of APIO, is that this conference serve as a momentum where we can be acquainted to each other to discuss various foci of issues, context, obstacles and success stories in applying I/O theories and principles. This conference is expected to provide the inspiration for more comprehensive understanding, a better analysis and strategies as well as other forms of organizational intervention in developing our workforce as human capital, to have a better quality of working life and a better organizational performance amidst of globalization. APIO is trying to do their best amidst the constraints that we encounter, to enhance the professionalism of our fellow psychologist. I do hope that APIO should be a fertile soil to grow a lot of kind of flowers, bushes and other kind of plants, a beautiful garden that we love and enjoy, a place to make a dialogue and doing the reflection.

I expect APIO can actively make a contribution and participate in the process of economic growth of our beloved country. A contribution that will help develop a society that worth to live in, a humane organization which performance will benefit the people who work as well as the society.

Chairwoman APIO

B. Indarwanyanti Graitto



A.: Jl. Humaniora, Bulaksumur, Yogyakarta 55281
E.: panitia_iciop_2007@yahoo.com

ISBN 978-979-16690-0-9

