

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting yang ada diperusahaan sebab sumber daya manusia dapat memepengaruhi terhadap jalannya operasional perusahaan. Suatu perusahaan diharuskan untuk memperhatikan setiap kondisi yang terjadi pada sumber daya manusianya. Dimana perusahaan juga perlu membentuk sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif. Dengan memiliki sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif maka akan meningkatkan terhadap perkembangan perusahaan. Tidak hanya meningkatkan perkembangan perusahaan dengan memiliki sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif akan dengan mudah tercapainya setiap sasaran atau target yang ditentukan oleh perusahaan. Sedangkan apabila suatu perusahaan tidak mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik maka akan meninmbulkan kerugian bagi perusahaan itu sendiri. Dimana perusahaan akan mengalami kehancuran dan tidak akan mampu menghadapi persaingan di tingkat dunia. Agar tidak terjadi hal yang dapat merugikan perusahaan, oleh sebab itu perusahaan perlu memelihara kualitas kehidupan kerja dari sumber daya manusianya dengan baik.

Anatan dan Ellitan (2009) mengungkapkan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan kultur esensial dan sebagai unsur terpenting dalam tercapainya keberhasilan dari suatu organisasi. Makna kultur dari kualitas

kehidupan kerja memiliki tujuan untuk menciptakan karyawan dari suatu perusahaan untuk tidak memiliki rasa takut dan adanya tuntutan bahwa setiap karyawan perlu terlibat dalam setiap jalannya kegiatan operasional perusahaan. Keterlibatan dari setiap karyawan yang ada di dalam perusahaan sangatlah penting bagi perkembangan perusahaan. Dengan selalu melibatkan karyawan yang ada di dalam perusahaan bertujuan pula untuk menciptakan sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif.

Tidak hanya untuk menciptakan individu yang kreatif dan inovatif dengan perusahaan memberikan upah atau imbalan yang sesuai dengan beban pekerjaan dari seorang karyawan maka setiap karyawan yang ada pada perusahaan akan merasakan kepuasan pada dirinya dan juga adanya kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman bisa membuat mereka puas dengan pelayanan yang diberikan perusahaan kepada mereka. Menurut Setyadi dan Wartini (2016) adanya kualitas kehidupan kerja yang dikelola dengan baik oleh organisasi atau perusahaan dapat membuat seorang karyawan untuk tetap bertahan di dalam perusahaan. Seorang karyawan yang bertahan di dalam perusahaan menandakan bahwa dia merasakan kepuasan pada dirinya.

Berdasarkan pendapat Edison dkk (2016) menyatakan kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan dari seorang karyawan yang menggambarkan perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Suatu perusahaan perlu memperhatikan kepuasan dari para karyawannya, dengan seorang karyawan merasakan kepuasan di

dalam perusahaannya maka mereka akan tetap bertahan di dalam perusahaan dan akan memberikan dampak positif bagi perusahaan yang bersangkutan. Sedangkan apabila seorang karyawan tidak merasakan kepuasan pada dirinya maka mereka akan meninggalkan tempat kerja mereka, sehingga apabila hal itu terjadi akan memberikan dampak negatif terhadap perkembangan perusahaan bahkan jalannya kegiatan operasional perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Sehingga perusahaan diharuskan memberikan kepuasan terhadap para karyawannya. Menurut Arifin (2012) jika seorang karyawan tidak merasakan kepuasan dalam pekerjaannya maka akan hilang semangat untuk bekerja pada dirinya dan mereka akan dengan sulit untuk diajak bekerja sama. Apabila hal itu terjadi akan mempengaruhi terhadap kinerja dari karyawan tersebut.

Menurut Hamali (2016) bahwa kinerja merupakan suatu hasil pencapaian dari seorang karyawan atas pekerjaannya berdasarkan fungsi – fungsi dari pekerjaan tersebut dengan waktu yang telah ditentukan. Setyadi dan Wartini (2016) mengungkapkan bahwa kinerja dapat mempengaruhi terhadap keberlangsungan jalannya kegiatan dari suatu perusahaan., semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh karyawannya tentunya akan meningkatkan perkembangan perusahaan. Sehingga perusahaan perlu menerapkan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja yang dihasilkan dengan baik tentunya tidak terlepas dari pengelolaan kualitas kehidupan kerja yang baik pada perusahaan.

Kualitas kehidupan kerja pada umumnya merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja para karyawan. Seperti adanya pelatihan yang diberikan terhadap karyawan maka akan meningkatkan kemampuan dari seorang karyawan sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkannya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari beberapa peneliti terdahulu, seperti penelitian yang dilakukan Arifin (2012) menyatakan semakin baik kualitas kehidupan kerja maka akan berpengaruh baik terhadap kinerja yang dihasilkan. Menurut Setyadi dan Wartini (2016) menyatakan adanya pengaruh yang signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja. Begitu juga penelitian dari Nurbiyati (2014) dan Irawati (2016) yang menyatakan kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dari Ristanti dan Dihan (2016) yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain berpengaruh terhadap kinerja suatu kualitas kehidupan kerja jika dikelola dengan baik akan menumbuhkan kepuasan terhadap karyawan. Seperti adanya keterlibatan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan, dan menciptakan lingkungan kerja yang sesuai keinginan karyawan sehingga dengan hal itu karyawan akan merasakan kepuasan pada dirinya. Sejalan dengan hasil penelitian dari beberapa peneliti terdahulu seperti yang dilakukan oleh Nurbiyati (2014) menyatakan semakin baik kondisi kerja yang diciptakan dari kualitas

kehidupan kerja pada perusahaan akan memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya. Menurut Christiadi dkk (2014) menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan dari kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian dari Setyadi dan Wartini (2016) serta penelitian yang dilakukan Astitiani dan Surya (2016) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun tidak sejalan dengan penelitian dari Arifin (2012) menyatakan tidak adanya pengaruh dari kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja.

Seorang karyawan yang merasakan kepuasan atas pekerjaannya maka akan menumbuhkan rasa semangat kerja dalam dirinya, dengan semangat kerja yang tumbuh dalam dirinya akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkannya. Hal ini bisa dikatakan apabila kebutuhan dari seorang karyawan sudah terpenuhi maka dalam melakukan pekerjaannya mereka akan bersungguh – sungguh dan bisa diajak untuk bekerja sama. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu seperti penelitian dari Arifin (2012) menyatakan semakin tinggi kepuasan yang dirasakan karyawan akan meningkatkan kinerja dari seorang karyawan. Penelitian dari Christiadi dkk (2014) menyatakan adanya pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian dari Nurbiyati (2014) serta penelitian dari Ristanti dan Dihan (2016) yang menyatakan adanya pengaruh dari kepuasan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini

tidak sejalan dengan penelitian dari Pamungkas (2016) menyatakan tidak adanya pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kualitas kehidupan kerja yang baik tentunya akan memberikan kepuasan terhadap karyawan dengan karyawan merasakan kepuasan atas pekerjaannya akan meningkatkan kinerja dari para karyawan sehingga target atau sasaran yang ditentukan perusahaan dapat tercapai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu seperti penelitian dari Setyadi dan Wartini (2016) menyatakan adanya pengaruh tidak langsung dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian lainnya dari Christiadi dkk (2014) Nurbiyati (2014) dan Ramdhoan (2015) yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan. Namun tidak sejalan dengan penelitian dari Arifin (2012) menyatakan kualitas kehidupan kerja tidak dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Namun pada saat ini masih sering kali ditemukan masalah yang terjadi pada karyawan di setiap perusahaan. Salah satunya masalah yang terjadi di PT PLN UIP JBB Depok yaitu adanya gap generation yang mengakibatkan akan sulit untuk membentuk kerja sama tim dalam perusahaan dan masih ditemukan karyawan yang suka mengacuhkan pekerjaannya. Masalah yang terjadi tersebut terjadi mungkin apa yang diinginkan karyawan belum sepenuhnya diberikan oleh perusahaan dan

kualitas kehidupan kerja yang ada belum dikelola dengan baik, sehingga perusahaan perlu meningkatkan kembali kualitas kehidupan kerja pada karyawannya. Permasalahan tersebut diketahui berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan yang bekerja di PT PLN UIP JBB Depok. Fenomena masalah yang terjadi menjadi dukungan bagi peneliti untuk melakukan penelitian pada karyawan di PT PLN UIP JBB Depok yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kualitas kehidupan kerja di PT PLN UIP JBB Depok berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja yang dirasakan karyawannya.

Maka dari itu pada penelitian ini peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” (studi kasus pada karyawan PT PLN UIP JBB Depok).

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja?

### **C. TUJUAN PENELITIAN**

Setiap penelitian tentunya memiliki maksud dan tujuan. Adapun tujuan dari penelitian ini diantaranya yaitu :

1. Untuk menguji pengaruh dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji pengaruh dari kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk menguji pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji pengaruh tidak langsung dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

### **D. MANFAAT PENELITIAN**

Berdasarkan tujuan yang telah dipaparkan sebelumnya hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dilihat dari segi teoritis maupun dilihat dari segi praktis. Maka dari itu akan dijelaskan manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
  - a. Manfaat dari penelitian ini yaitu untuk mendukung dari teori – teori peneliti terdahulu terkait dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini yaitu pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

- b. Manfaat kedua dari penelitian ini dilihat dari segi teoritis yaitu sebagai sumber referensi untuk peneliti berikutnya yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan perbandingan antara teori yang sudah ada dengan praktik yang dilakukan di lapangan.

### b. Bagi Instansi Terkait

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai pedoman bagi pemimpin perusahaan dalam mengambil keputusan dan kebijakan agar tidak bertolak belakang dengan keinginan karyawannya. Dan memberikan informasi kepada perusahaan untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawannya agar para karyawan merasa puas dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

### c. Bagi Karyawan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan semangat dan dorongan agar karyawan lebih bersungguh – sungguh dan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja yang dihasilkan oleh mereka nantinya sesuai dengan target ataupun harapan perusahaan.

