

## Bab I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, Manajemen Sumber Daya Manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Kinerja karyawan merupakan kinerja dasar organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja, Kasmir (2015). Dan menurut Ivancevich dalam Kasmir (2015) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan. Siswanto (2015) menyatakan kata *job performance* yang berarti kinerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dengan dimensi kinerja seperti jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, pengetahuan atas tugas, kerja sama, tanggung jawab, sikap kerja, inisiatif, keterampilan teknis, kemampuan mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah, kepemimpinan, administrasi, dan kreatifitas.

Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks baik berasal dari diri pribadi karyawan yang berkaitan dengan factor internal atau komitmen karyawan untuk bekerja pada perusahaan maupun upaya strategis dari perusahaan yang berkaitan dengan faktor eksternal seperti lingkungan kerja yang baik, tuntutan hari tua, dan kompensasi yang bisa diberikan oleh perusahaan sehingga mampu memuaskan pekerja dan memberikan kualitas kehidupan kerja yang layak. Sebab dengan meningkatkan faktor internal dan eksternal diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan secara keseluruhan sehingga tercapainya target perusahaan.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh individu melalui proses dari organisasi atau perusahaan yang dapat diukur secara konkrit dan dibandingkan melalui standar yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi tersebut. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individu, faktor psikologi dan faktor organisasi. Faktor individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental, latar belakang seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman, sedangkan faktor psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Faktor-faktor tersebut terdapat dalam uraian Kualitas kehidupan kerja, Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh

Abil Fada Ismail Hilmannuddin (2019), Erick Robson Lumbantoruan (2015), dan Mukhtar Purnama (2018) mengemukakan bahwa semakin tinggi nilai kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi akan memberikan kenaikan kinerja pada sebuah perusahaan.

Marihot (2010) mengemukakan Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) merupakan sebuah proses yang merespons pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada pegawai dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka. Kualitas kehidupan kerja dan kinerja merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau pegawai terhadap organisasi.

Dalam perkembangan selanjutnya kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu bentuk filsafat yang ditetapkan oleh manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia pada khususnya. Ada empat dimensi di dalam kualitas kehidupan kerja yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu partisipasi dalam pemecahan masalah, sistem imbalan yang inovatif, perbaikan lingkungan kerja dan restruksi kerja.

Menurut Siagian (2015) filsafat yang melatarbelakangi konsep kualitas kehidupan kerja adalah :

1. Dalam mempekerjakan karyawan, perusahaan tidak hanya memanfaatkan tenaganya, akan tetapi juga kemampuan dalam intelektualitas mereka dalam memecahkan masalah di dalam pekerjaan yang dihadapi.
2. Harkat dan juga martabat manusia merupakan hal yang mutlak untuk diakui dan dihargai
3. Gaya manajerial yang diinginkan oleh karyawan adalah karyawan yang demokratis.

Tujuan penerapan aspek di atas adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui keterlibatan aktif karyawan dalam meningkatkan mutu kehidupan berkarya mereka dalam perusahaan dengan memenuhi kebutuhan dan keinginan dalam bekerja untuk membuat pekerjaan yang mereka lakukan mampu dikerjakan dengan optimal sehingga perusahaan mampu mencapai sasaran produktivitas.

Selain Kualitas Kehidupan Kerja terdapat faktor lain yang perlu diperhatikan yaitu Kepuasan Kerja. Menurut Hasibuan (2013) Kepuasan Kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan kerja, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Dalam hal ini sangat dibutuhkan budaya kerja yang baik sehingga karyawan merasa nyaman dalam lingkungan kerja dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang

baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan professional sesuai dengan tujuan organisasi.

Robbins (2013) menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah cenderung memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya. Berkaitan dengan hal tersebut Kepuasan dapat dipandang sebagai pernyataan positif hasil dari penilaian para karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi kepada para karyawannya. Kepuasan kerja para karyawan dipercaya akan dapat menumbuhkan motivasi para karyawan untuk tetap tinggal di organisasi tersebut. Dalam penelitiannya juga menunjukkan pekerja yang puas lebih cenderung bertahan bekerja untuk organisasi. Pekerja yang puas juga cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan peran mereka, serta membantu mengurangi beban kerja dan tingkat stress anggota dalam organisasi. Pekerjaan yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontradiktif.

Menurut Zurnali (2010) bahwa komitmen organisasi merupakan perasaan kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut. Komitmen organisasi menjadi aspek penting bagi sebuah organisasi yang ingin selalu menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi, organisasi yang telah berusaha untuk

membentuk dan meningkatkan komitmen organisasional dapat mengukur tingkat komitmen organisasional yang dimiliki oleh para karyawan.

Wibowo (2011) menyatakan bahwa komitmen adalah kesediaan karyawan untuk mengikat diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi dikarenakan perasaan terlibat aktif dalam segala kegiatan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan terlihat antusias dalam segala kegiatan yang dilakukan menyangkut organisasi, dan mereka akan lebih menunjukkan keterlibatan yang tinggi yang diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku dengan menunjukkan hasil kerja yang dapat memenuhi target dan tujuan perusahaan.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Erick Robson L (2015) dan Abil Fada Ismail Hilmannuddin (2019), menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Abil Fada Ismail Hilmannuddin (2019) dan Mukhtar Purnama (2018) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, Abil Fada Ismail Hilmannuddin (2019) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Indah Handayani dan Edi Purwanto (2018) menunjukkan kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, juga dalam penelitian Afif Solaiman (2019) menyatakan Komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Penelitian dilakukan di Yayasan Pendidikan Al-Muslimun, sebuah organisasi pendidikan yang sedang berkembang. Didirikan sejak tahun 1990, Yayasan Pendidikan Al-Muslimun sudah mampu berkembang dan memiliki reputasi yang cukup baik dihadapan masyarakat di Kecamatan Gegecik, Cirebon, Jawa Barat terutama di bidang pendidikan berlandaskan Al-Qur'an. Hal ini terbukti dengan Yayasan Pendidikan Al-Muslimun mampu mengembangkan sayapnya dengan membuka Madrasah Diniyah, TK-IT, SD dan PAUD.

Berdasarkan uraian diatas melihat pentingnya pengaruh kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada karyawan di Yayasan Pendidikan Al-Muslimun tentang **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Pendidikan Al-Muslimun”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja secara parsial?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja secara parsial?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja secara parsial
4. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja secara simultan?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial
2. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial
3. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial
4. Menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara simultan.

### 1.4 Manfaat Penelitian

#### 1. Manfaat teoritis

Bagi peneliti :

Memperoleh pengalaman awal berfikir teoritis, melatih keterampilan, dan menambah wawasan serta pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia terutama dalam hal Kualitas kehidupan kerja, Kepuasan kerja, Komitmen organisasional dan Kinerja yang diperoleh dibangku kuliah dengan keadaan yang sebenarnya dalam praktek yang ada di perusahaan.

#### 2. Manfaat praktis

Memberikan informasi atau masukan kepada perusahaan, bahwa kualitas kehidupan kerja, kepuasan karyawan dan komitmen organisasi berpengaruh

terhadap kinerja karyawan. Dari informasi ini diharapkan akan menjadi bahan pertimbangan didalam menentukan kebijakan-kebijakan yang akan diambil dalam membuat keputusan.

Bagi pihak lain

Dapat digunakan sebagai bahan referensi dan tambahan pengetahuan yang ingin mempelajari tentang Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

#### 1.5 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis membatasi untuk mengungkap faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Sumber daya manusia). Maka penelitian ini dibatasi pada :

1. Variabel independen yaitu variabel kualitas kehidupan kerja, variabel kepuasan kerja, dan variabel komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu variabel kinerja.
2. Penelitian dijalankan pada bulan Januari-Maret 2020, di Yayasan Pendidikan Al-Muslimun yang bertempat di Desa Gegesik Kulon, Kecamatan Gegesik, Kabupaten Cirebon, Jawa Barat.